



TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMINEN

Case Osuuskauppa PeeÄssä

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä Laura Koivisto			
Työn nimi Tasa-arvosuunnitelman laatiminen - Case Osuuskauppa PeeÄssä			
Päiväys	15.12.2014	Sivumäärä/Liitteet	38/9
Ohjaajat. Riitta-Liisa Komulainen, Kaisa Hämäläinen			
Toimeksiantaja Osuuskauppa PeeÄssä			
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli laatia Osuuskauppa PeeÄssälle tasa-arvosuunnitelma ja säädösten mukainen palkkakartoitus. Tasa-arvolaki velvoittaa yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, edistämään sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista vuosittain laadittavan tasa-arvosuunnitelman avulla. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda yrityksen tarpeita vastaava ja suoraan hyödynnettävissä oleva tasa-arvosuunnitelma.</p> <p>Opinnäytetyö muodostuu kahdesta eri osuudesta, toiminnallisesta- ja raportointiosuudesta. Toiminnallinen osuus sisältää toimeksiantajalle laaditun tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen prosessikuvauksen sekä itse tasa-arvosuunnitelman. Raportointiosuus muodostuu opinnäytetyöraportista. Opinnäytetyöraportissa käsitellään tasa-arvon määritelmää, tasa-arvoa ohjaavaa lainsäädäntöä, tasa-arvoa yhteiskunnassa ja työelämässä, yritysten tasa-arvosuunnittelua sekä tasa-arvosuunnitelman laatimista, sisältöä ja hyötyjä.</p> <p>Tasa-arvosuunnitelma koostuu palkkakartoituksen sisältävästä nykytila-analyysistä, toimenpiteistä ja seurannasta. Nykytila-analyysin perusteella tasa-arvon todettiin toteutuvan Osuuskauppa PeeÄssä hyvin. Palkkauksellisen tasa-arvon tilanteen todettiin olevan erinomainen, koska työntekijöiden palkkoja ja palkanlisää vertailtaessa, ei poikkeamia löytynyt lainkaan. Tasa-arvosuunnitelmaan tasa-arvoa edistäviksi toimenpiteiksi kirjattiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa vakituisten ja kokoaikaisten työntekijöiden osuuden lisääminen sekä mahdollisuuksien mukaan naisten ja miesten määrällisten erojen kaventaminen. Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen toteuttamisen ansiosta Osuuskauppa PeeÄssä on saanut paljon arvokasta tietoa omasta tasa-arvotilanteestaan. Toteutettu tasa-arvosuunnitelma on selkeä ja sitä pystyy helposti päivittämään vuosittain.</p>			
Avainsanat tasa-arvosuunnitelma, sukupuolten välinen tasa-arvo, palkkakartoitus, Osuuskauppa PeeÄssä			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author Laura Koivisto			
Title of Thesis Creating an Equality Plan – Case Osuuskauppa PeeÄssä			
Date	15.12.2014	Pages/Appendices	38/9
Supervisors Riitta-Liisa Komulainen, Kaisa Hämäläinen			
Client Organisation Osuuskauppa PeeÄssä			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to produce an Equality Plan and a Survey of the Pay for Osuuskauppa PeeÄssä. The Act on Equality between Women and Men requires any company with more than 30 personnel to promote gender equality by developing an equality plan annually. The goal of this thesis was to create an equality plan that answers to the commissioner's needs and is directly exploitable.</p> <p>This thesis is divided into two parts, action-based and reporting parts. The action-based part includes the implementation process of the equality plan as well as the Survey of the Pay and the equality plan itself. The reporting part includes the actual thesis report. The thesis report deals with the definition of equality, legislation on the equality, equality in the society and working life, companies equality planning and drawing up an equality plan, its contents and benefits.</p> <p>The Equality Plan consist of an analysis of the existing situation including the current Survey of the Pay, development measures and controll. On the strengths of the analysis of the existing situation it was discovered that equality was realised well. Equality in salaries was discovered excellent because when researching employees' salaries and performance-related pay, no differencies were found. The measures to promote equality that were included in the Equality Plan in cooperation with the commissioner were increasing the share of regular and full-time workers and narrowing the quantitative differencies between women and men if possible. Owing to producing an Equality Plan and a Survey of the Pay the commissioner generated a great deal of valuable information about its equality situation. The Equality Plan produced during the thesis process is clearly structured and it can be easily updated annually.</p>			
<p>Keywords</p> <p>equality plan, gender equality, survey of the pay, Osuuskauppa PeeÄssä</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	5
1.2	Menetelmälliset valinnat	6
1.3	Opinnäytetyön rakenne	6
1.4	Osuuskauppa PeeÄssä.....	7
2	TASA-ARVO	8
2.1	Tasa-arvon määritelmä.....	8
2.2	Tasa-arvoa ohjaava lainsäädäntö	8
2.3	Tasa-arvo yhteiskunnassa ja työelämässä.....	11
2.3.1	Tasa-arvo yhteiskunnassa	11
2.3.2	Tasa-arvo työelämässä	13
3	TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	14
3.1	Yritysten tasa-arvosuunnittelu.....	14
3.2	Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö	15
3.3	Tasa-arvosuunnitelman hyödyt	17
4	TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMINEN OSUUSKAUPPA PEEÄSSÄLLE	18
4.1	Menetelmällisten valintojen arviointia	18
4.2	Työn eteneminen	18
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA OMA OPPIMINEN.....	24
5.1	Johtopäätökset	24
5.2	Oman oppimisen arviointi	25
	LÄHTEET	27
	LIITE 1	30

1 JOHDANTO

Tasa-arvo puhututtaa kaikkialla maailmassa. Yleisimmin tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, mutta sitä voidaan käsitellä myös monesta muustakin eri näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä tasa-arvo on rajattu koskemaan työelämän tasa-arvoa ja tasa-arvosuunnitelman kannalta olennaisimpia tekijöitä, kuten sukupuolta, ikää, palkkausta ja työsuhdetta.

Sukupuolten välinen tasa-arvo on yksi Euroopan Unionin perusarvoista. Suomessa sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään perustuslaissa (731/1999) sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyssä laissa eli tasa-arvolaissa (609/1986). Tasa-arvosta on säännöksiä myös yhdenvertaisuuslaissa (21/2004) sekä työsopimuslaissa (55/2001). Yhdenvertaisuuslaki koskee muuta kuin sukupuolen perustella tapahtuvaa syrjintää. Työsopimuslakiin puolestaan sisältyy syrjinnän kieltö ja tasa-puolisen kohtelun vaatimus. Tasa-arvolain toteutumista valvoo Suomessa tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.

Tasa-arvolaki velvoittaa kaikkia työnantajia edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Jokaisen työnantajan jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan tasa-arvosuunnitelman muodossa, joka tulee laatia yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmaa varten ei ole olemassa yhtä valmista mallia, laissa määritellään vain tasa-arvosuunnitelman vähimmäissisältö. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tasa-arvosuunnitelmissa tulee erityisesti kiinnittää huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa (Tasa-arvovaltuutettu 2014).

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona Osuuskauppa PeeÄssälle. Työn tarkoituksena on selvittää, millainen tämän yrityksen tasa-arvon nykytilanne on. Tavoitteena on laatia toimeksiantajalle yrityksen tarpeita vastaava ja suoraan hyödynnettävissä oleva tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2014 sekä toteuttaa säädösten edellyttämä palkkakartoitus. Tasa-arvosuunnitelman laadinnassa on noudatettu tasa-arvolaissa määriteltyjä kriteerejä. Välillisesti näin myös on pyritty edistämään tasa-arvon toteutumista Osuuskauppa PeeÄssä.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Yhdenvertaisuuslakia tarkastellaan lyhyesti siltä osin kuin se liittyy tasa-arvon käsitteen määrittelyyn. Lisäksi kerrotaan vireillä olevasta lakiuudistuksesta siltä osin kuin se vaikuttaa toimeksiantajan tuleviin velvoitteisiin yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi. Keskeistä työssä on tutkia, miten PeeÄssä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo, miten naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin ja löytyykö käytännössä samaa työtä tekevien naisten ja miesten palkoista ja palkanlisistä syrjiviä eroja.

PeeÄssä on tähän asti toteutettu vuosittain pienimuotoinen tasa-arvosuunnitelma henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä. Toimeksiantaja oli havainnut, että tasa-arvosuunnitelman laajen-

taminen ja palkkakartoituksen tekeminen erillään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta olisi jatkossa parempi ratkaisu. Näin yritys saisi luotettavamman tiedon siitä, millainen tasa-arvon ja palkkauksellisen tasa-arvon tilanne on.

1.2 Menetelmälliset valinnat

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa yhdistetään toiminnallisuus, teoreettisuus, tutkimuksellisuus ja raportointi. Tutkimuksena toiminnallinen opinnäytetyö voi olla toimintatutkimus, kehittävä työn tutkimus tai projektitutkimus ja toiminnallisena kehittämis- tai projektityö. Toiminnallisen työn tutkimustiedon tavoitteena on, että tekijä voi itse täsmentää, rajata tai kehittää tietoa, kohdetta ja käyttäjää paremmin palvelevaksi. Haasteita toiminnalliseen opinnäytetyöhön tuovat työelämäkohtaisen ja ajankohtaisen aiheen ja näkökulman valitseminen, toiminnallisen osuuden ja tiedonhankinnan rajaaminen sekä ammatillisen tiedon, oman tekemisen, tutkimustulosten ja kohde-ryhmän näkemysten yhdistäminen. (Vilka 2010, 2-18.)

Toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu toiminnallisesta osuudesta ja opinnäytetyöraportista. Toiminnallinen osuus muodostuu itse tuotoksesta, joka usein toteutetaan kirjallisena. Toiminnallisen opinnäytetyön raportista käy ilmi mitä, miksi ja miten tuotos on tehty, millainen prosessi tuotoksen tekeminen on ollut sekä millaisia tuloksia ja johtopäätöksiä on havaittu. Raportissa esitellään myös työn tekijän oma arvio oppimisestaan ja tuotoksesta. (Vilka & Airaksinen 2004, 65.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportissa esitellään myös tietoperusta, joka toimii työn tekemisen lähtökohtana ja muodostaa työn viitekehyksen. Tässä työssä teoriaosion lähteinä on käytetty tasa-arvoa, tasa-arvosuunnittelua, henkilöstöjohtamista sekä toiminnallista opinnäytetyötä käsittelevää ajantasaista kirjallisuutta ja sähköisiä lähteitä. Lähteinä on käytetty myös Suomen lainsäädäntöä sekä Sosiaali- ja terveysministeriön ja tasa-arvovaltuutetun julkaisuja ja Internet-sivuja. Raportti itsessään noudattaa tutkimuksellisen työn rakennetta.

Itse tuotoksen eli tasa-arvosuunnitelman laadinnassa on hyödynnetty kirjoituspöytätyön menetelmää. Kirjoituspöytätyö on kirjallinen työ, jonka laadinta pohjautuu pääsääntöisesti erilaisiin lähteisiin. Tasa-arvosuunnitelman ensisijaisena lähteenä on käytetty Osuuskauppa Päässän sisäistä materiaalia ja toissijaisena lainsäädäntöä ja muuta kirjallisuutta. (Mäntyneva, Heinonen & Wronge 2008, 30.)

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöraportin luvussa 2 käsitellään ensimmäisenä tasa-arvoa käsitteenä, tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöä sekä tasa-arvoa työelämässä ja yhteiskunnassa. Raportissa kerrotaan myös hallituksen vuonna 2014 julkaisemasta esityksestä yhdenvertaisuuslain ja siihen liittyvien muiden lakien muuttamisesta. Seuraavaksi luvussa 3 käsitellään tasa-arvosuunnitelmaa, sen sisältöä, laatimista ja käyttöönottoa sekä hyötyjä yritykselle sekä kerrotaan yritysten tasa-arvosuunnittelusta yleisesti. Luku 4 sisältää prosessikuvauksen opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tekemisestä kohdeyritykselle

sekä vertailun tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden tilasta 31.10.2014. Luvussa 5 kerrotaan omat johtopäätökset toimeksiantajayrityksen tasa-arvon tilasta sekä arvioidaan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana. Liitteessä yksi on Osuuskauppa PeeÄssälle laadittu tasa-arvosuunnitelma.

Opinnäytetyön teoriaosion lähteinä on käytetty tasa-arvoa, tasa-arvosuunnittelua, henkilöstöjohtamista sekä toiminallista opinnäytetyötä käsittelevää ajantasaista kirjallisuutta ja sähköisiä lähteitä. Lähteinä on käytetty myös Suomen lainsäädäntöä sekä Sosiaali- ja terveysministeriön ja tasa-arvovaltuutetun julkaisuja ja Internet-sivuja.

1.4 Osuuskauppa PeeÄssä

Osuuskauppa PeeÄssä on yksi S-ryhmän muodostavasta 20 itsenäisestä alueosuuskaupasta. PeeÄssä on marketkauppaa, matkailu- ja ravitsemuskauppaa sekä liikennemyymälä- ja polttonestekauppaa harjoittava maakunnallinen palveluyritys Pohjois-Savossa, jonka juuret ulottuvat 1900 luvun alkuun. PeeÄssän toimialueeseen kuuluu 80 toimipaikkaa 22 kunnan alueella. Osuuskaupan liikevaihto vuonna 2013 oli 543 miljoonaa euroa. Työntekijöitä PeeÄssän toimialueella oli noin 2 000 vuoden 2013 lopussa. PeeÄssä noudattaa työsuhteissaan kunkin alan voimassaolevaa työehtosopimusta. (Osuuskauppa PeeÄssä 2014.)

PeeÄssän toiminnan perustana on tuottaa palveluja ja etuja asiakasomistajilleen, joita vuoden 2013 loppuun mennessä oli noin 106 000. Osuuskaupan toimintaa ohjaavat neljä ydinarvoa, jotka ovat muodostettu koko henkilökunnan ja hallinnon jäsenten keskuudessa. Arvoja ovat tyytyväinen ja sitoutunut asiakasomistaja, osaava ja innostunut henkilökunta, laadukas ja tehokas toiminta sekä avoin ja vuorovaikutteinen yhteistyö. (Osuuskauppa PeeÄssä 2014.)

2 TASA-ARVO

Tasa-arvo on paljon puhuttu aihe maailmalla ja sen toteutuminen on eriarvoista eri maiden välillä. Suomea pidetään yleisesti yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista. Yhteiskunnassamme on silti joitakin tasa-arvoon liittyviä epäkohtia, joita pyritään parantamaan esimerkiksi erilaisilla tasa-arvoon liittyvillä ohjelmilla ja lainsäädännön muutoksilla. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tasa-arvoa, sitä ohjaavaa lainsäädäntöä sekä tasa-arvoa yhteiskunnassa ja työelämässä.

2.1 Tasa-arvon määritelmä

Tasa-arvo käsitteenä ei ole yksiselitteinen. Lähtökohtaisesti tasa-arvon yleisestä sisällöstä voidaan esittää kolme erilaista teoriaa, jotka ovat muodollisen tasa-arvon, lopputuloksen tasa-arvon ja mahdollisuuksien tasa-arvon teorit. Muodollisen tasa-arvon teoria edellyttää tasa-arvoista kohtelua samanlaisten tai samanlaisissa tilanteissa olevien ihmisten kesken. Esimerkkeinä muodollisesta tasa-arvosta voidaan mainita äänioikeus ja oikeus opiskella. Lopputuloksen tasa-arvon teoria, tunnetaan myös toteutuneena tasa-arvona, pyrkii jakamaan yhteiskunnallista hyvää mahdollisimman tasapuolisesti. Mahdollisuuksien tasa-arvon teoria yrittää löytää keskitien muodollisen tasa-arvon teorian ja lopputuloksen tasa-arvon teorian väliltä. Pyrkimyksenä on siis luoda kaikille yhtäläiset lähtökohdat, jonka jälkeen yksilöitä voidaan pääsääntöisesti kohdella muodollisen tasa-arvon mukaan. (Syrjinnän vastainen käsikirja 2003, 10; Huhta, Leinonen, Kempe & Uosukainen 2007, 8.)

Juridisessa mielessä tasa-arvolla tarkoitetaan henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta erilaisuudesta riippumatta. Tasa-arvon edellytyksenä on sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistaminen. Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhdenvertaisia oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä yhteiskunnassa että työelämässä. Tasa-arvon tavoittelu on jatkuvaa toimintaa sukupuolten tosiasiallisen tasa-arvon toteuttamiseksi. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015.)

Naisten ja miesten yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet ovat perustavanlaatuisia ihmisoikeuksia. Suomea velvoittavissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa edellytetään, että ihmisoikeudet toteutuvat jokaisen kohdalla ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Suomi on sitoutunut toteuttamaan eri elämänalueilla tarpeelliset toimet syrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. Sukupuolten yhdenvertaisesta kohtelusta ja tasa-arvon edistämisestä säädetään perustuslaissa ja sitä konkretisoivassa tasa-arvolainsäädännössä. Hallituksen tasa-arvopolitiikan tavoitteena on vahvistaa omalta osaltaan perus- ja ihmisoikeuksien tasa-arvoista toteutumista Suomessa. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012–2015.)

2.2 Tasa-arvoa ohjaava lainsäädäntö

Tasa-arvosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta säädetään Suomen kansallisessa lainsäädännössä, Euroopan yhteisön oikeudessa ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Seuraavassa tarkas-

tellaan keskeisten kansallisten ja yhteisönoikeuden säännösten sisältöä sekä tehdään katsaus hallituksen esitykseen koskien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain muuttamista.

Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Yhdenvertaisuussäännöksen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain 6 §:n 4 momentissa mainitaan erikseen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä. Sen mukaan sukupuolten tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksessa. (Suomen perustuslaki 1999/731 § 6.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki on tavoitteellinen laki. Sen tarkoituksena on estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki koskee työelämän lisäksi kaikkia yhteiskuntaelämän osa-alueita, poislukien kirkon ja muiden uskonnollisten yhdistysten uskonnonharjoitus sekä perheenjäsenten väliset ja muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006). Viranomaisten, työnantajien, oppilaitosten ja muiden koulutusta järjestävien yhteisöjen tulee edistää kaikessa toiminnassaan sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 1-6.)

Tasa-arvolaissa on erikseen määritelty syrjinnän kiellosta, jonka mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. Välitön syrjintä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavaan säännöksen, perusteeseen tai käytäntöön, ja jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on välillistä syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609 § 7.) Syrjintä on kielletty lisäksi palvelussuhdelainsäädännössä, jossa veloitetaan myös henkilöstön tasapuoliseen kohteluun. Syrjinnästä säädetään myös rikoslaissa, jossa on kielletty esimerkiksi työsyryntä ja syrjintä elinkeinotoiminnassa. (Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

Myös yhdenvertaisuuslaissa on säännöksiä tasa-arvoa koskien. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa kun kysymys on, työhönottoperusteista, työoloista, työehdoista, koulutuksesta, uralla etenemisestä, elinkeinoharjoittamisen edellytyksistä, elinkeinotoiminnan tukemisesta tai jäsenyydestä ja toiminnasta esimerkiksi työntekijä- ja työnantajajärjestöissä. Lakia sovelletaan myös etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään sosiaali- ja terveystalveluissa, sosiaaliturvaetuuksissa, asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisessa sekä irtaimen ja kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjoamisessa. (Yhdenvertaisuuslaki 2004/21, § 1-2.)

Euroopan yhteisön tasa-arvosäätely sai alkunsa vuonna 1957 palkkasyrjinnän kiellosta, jolloin EY:n perustamissopimukseen sisällytettiin artikla naisten ja miesten samapalkkaisuudesta. Euroopan yhteisön perustamissopimuksen voimaantulon jälkeen Euroopan unioni on antanut 13 naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaa direktiiviä eli lainsäädäntöohjetta. Direktiivit sitovat Euroopan unionin jäsenvaltioita oikeudellisesti eli jäsenvaltioiden on saatettava nämä yhteisön lait osaksi kansallista lainsäädäntöään. Tasa-arvoon liittyvät direktiivit käsittelevät esimerkiksi työhönpääsyä, työoloja ja palkkausta, raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden suojelua, itsenäistä ammatin harjoittamista sekä sosiaaliturvajärjestelmiä. (Euroopan komissio 2008, 1-5.)

Euroopan komissio on tehnyt naisten ja miesten tasa-arvostrategian työohjelman vuosille 2010–2015, jolla se sitoutuu edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Sen keskeisimpiä aiheita ovat naisten ja miesten yhtäläinen taloudellinen riippumattomuus, samapalkkaisuus, tasavertaisuus päätöksenteossa, ihmisarvo, oikeudenmukaisuus ja sukupuoleen perustuvan väkivallan poistaminen sekä tasa-arvon edistäminen myös EU:n ulkopuolella. (European Commission 2011, 5-8.)

Tasa-arvon toteutumista valvoo sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimivat neljä tasa-arvoviranomaista: tasa-arvovaltuutettu, tasa-arvoyksikkö, tasa-arvolautakunta ja tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a). Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen lainvalvontaviranomainen, jonka pääasiallisena tehtävänä on valvoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain ja erityisesti syrjintäkiellon noudattamista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös esimerkiksi edistää aloitteiden, neuvojen ja ohjeiden avulla lain tarkoituksen toteutumista, antaa tietoja tasa-arvolaista ja sen soveltamisesta sekä seurata naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla (Tasa-arvovaltuutettu 2014). Tasa-arvoyksikön tehtävänä on vastata hallituksen tasa-arvopolitiikan suunnittelusta ja koordinoinnista. Tasa-arvolautakunta puolestaan käsittelee tasa-arvovaltuutetun ja työmarkkinajärjestöjen vireille tuomia tasa-arvoa koskevia asioita sekä antaa lausuntoja tasa-arvolain soveltamisesta tuomioistuimille. Tasa-arvoasian neuvottelukunnan tehtävänä on aloitteiden, esitysten ja lausuntojen antaminen tasa-arvoon vaikuttavan lainsäädännön ja muiden tasa-arvoon vaikuttavien toimenpiteiden kehittämiseksi (Tasa-arvoasian neuvottelukunta 2014). (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a.)

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Hallitus antoi 3.4.2014 eduskunnalle esityksen uudeksi yhdenvertaisuuslainsäädännöksi. Lainsäädännön uudistamisen tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Myös syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeussuojaa parannettaisiin sekä velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta laajennettaisiin. Hallituksen esitykseen sisältyy myös muutoksia tasa-arvolakiin. Ehdotetut muutokset ovat tarkoitetut tulemaan voimaan vuoden 2015 alusta (HE 19/2014 vp, 2). (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

Uusi yhdenvertaisuuslaki antaisi nykyistä laajempaa suojaa syrjinnältä. Sitä sovellettaisiin julkisen toiminnan lisäksi yksityiseen toimintaan poislukien yksityiselämä, perhe-elämä ja uskonnonharjoitus. Yhdenvertaisuuden edistämismääräys laajenisi siten, että se koskisi viranomaisten lisäksi myös koulu-

tuksen järjestäjiä, oppilaitoksia ja työnantajia. Näille kaikille tulisi velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työnantajista suunnitelman laatimisvelvollisuus ei koskisi muita kuin niitä, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Viranomaisten, koulutuksen tarjoajien, työnantajien sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajien olisi toteutettava kohtuulliset muutokset, jotta vammaisella henkilöllä olisi muiden kanssa yhtäläiset asiointi-, koulutus- ja työnsaantimahdollisuudet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

Yhdenvertaisuuslain noudattamisen valvonta kuuluisi yhdenvertaisuusvaltuutetulle, joka korvaisi vähemmistövaltuutetun. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtäviin kuuluisi siis valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle kuuluisi myös työelämän yhdenvertaisuutta koskevia tehtäviä, vaikka yksittäistapauksissa työsuojeluviranomaiset valvoisivat edelleen yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä. Tasa-arvovaltuutetulle kuuluisi edelleen tasa-arvolain noudattamisen valvonta. Syrjintälautakunta ja tasa-arvolautakunta yhdistettäisiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnaksi, jonka toimialaan kuuluisi kaikkien syrjintäperusteiden valvonta, poislukien työelämän syrjintätilanteet. Myös syrjintään syylistyneelle määrättäviä seuraamuksia täsmennettäisiin poistamalla syrjitylle maksettavan hyvityksen yläraja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

Tasa-arvolakia muutettaisiin lisäämällä säännökset sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta. Lakia täydennettäisiin myös velvoitteella ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa koskevia säännöksiä tarkennettaisiin, jotta ne toimisivat paremmin sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Myös palkkakartoituksen sisältöä tarkennettaisiin. Tasa-arvolakiin sisällytettäisiin velvollisuus henkilöstön tiedottamisesta tasa-arvosuunnitelmasta ja vahvistettaisiin henkilöstön osallistumista tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Tasa-arvosuunnitelma olisi mahdollista uudistuksen myötä tehdä joka toinen vuosi nykyisen vuosittaisen tarkastelun sijasta. Tasa-arvolain muutokset koskisivat myös oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua, jolloin sitä laajennettaisiin koskemaan myös perusopetusta antaviin oppilaitoksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

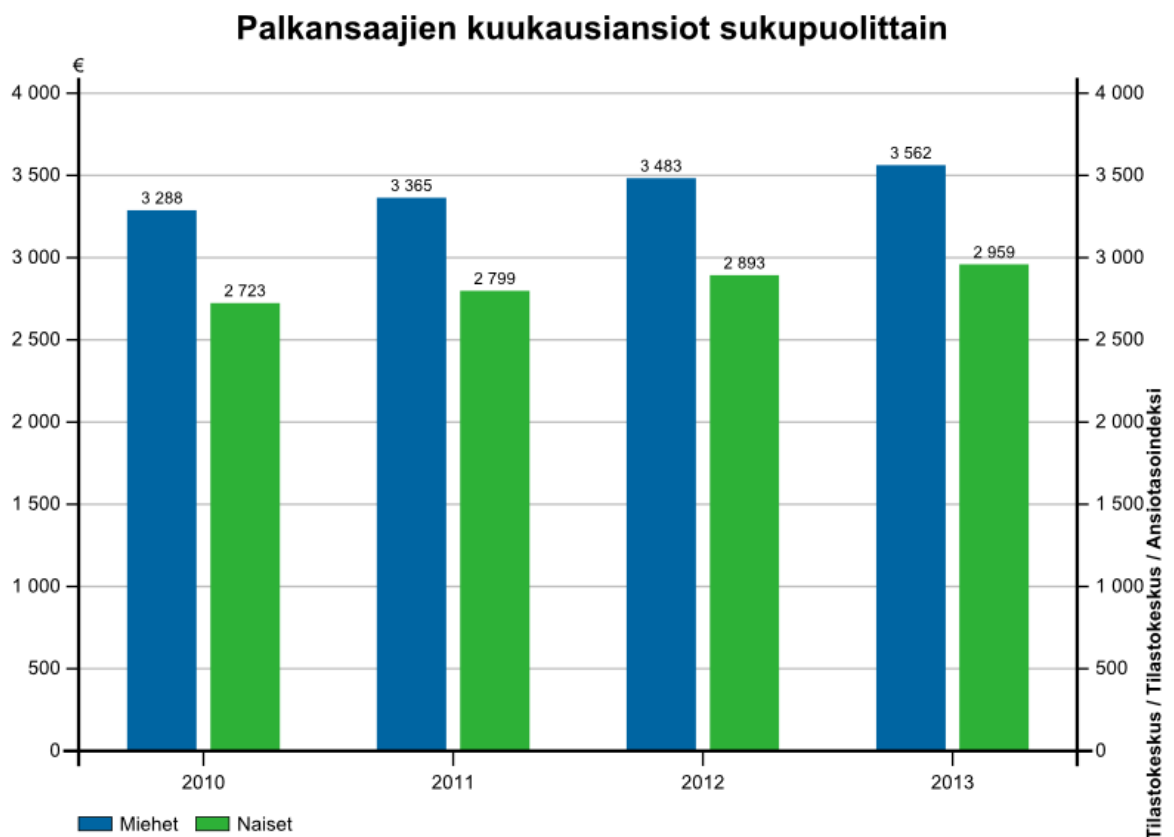
2.3 Tasa-arvo yhteiskunnassa ja työelämässä

2.3.1 Tasa-arvo yhteiskunnassa

Suomea ja muita Pohjoismaita pidetään yleisesti ottaen maailman tasa-arvoisimpina maina. Maailman talousfoorumi laatii vuosittain raportin tasa-arvon toteutumisesta eri maissa. Raportissa arvioidaan maita sen mukaan, miten ne ovat onnistuneet vähentämään sukupuoleen perustuvaa eriarvoisuutta terveydessä, koulutuksessa, taloudessa ja politiikassa (World Economic Forum 2014a). Vuonna 2014 Suomi sijoittui tässä raportissa toiselle sijalle (World Economic Forum 2014b). Saaren (2013, 1) mukaan Suomessa on kuitenkin muutamia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ongelmia, kuten naisten ja miesten väliset palkkaerot. Vaikka palkkaerojen kutistaminen on ollut keskeisenä tavoitteena politiikassa yli viidenkymmenen vuoden ajan, ei tähän mennessä ole saatu aikaan merkittäviä muutoksia. (Saari 2013, 1.)

Uusimmassa vuoden 2012 Tasa-arvobarometrissä on selvitetty mitä mieltä suomalaiset ovat sukupuolten tasa-arvosta ja sen kehityksestä yhteiskunnan eri alueilla, kuten työelämässä, koulussa ja perhepiirissä. Tasa-arvobarometrin tulosten mukaan miesten asema on edelleen arvioitu naisten asemaa paremmaksi. Puolet kyselyyn vastanneista kuitenkin uskoo tasa-arvon lisääntyvän tulevaisuudessa. Naisista kaksi kolmasosaa ja miehistä vajaa puolet on sitä mieltä, että naisten mahdollisuudet erityisesti työelämässä eivät ole yhtä hyvät kuin miesten. (Kiianmaa 2012, 15, 71.)

Koskinen (2012, 5) on tutkinut naisten ja miesten työmarkkina-asemaa Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta. Tutkimuksessa hän on pohjustavasti selvittänyt työelämän rakennemuutosten ja muuttuvien työelämätarpeiden vaikutuksia naisten ja miesten työllisyyteen, työmarkkina-asemaan, työmarkkinoille kiinnittymiseen, urakehitykseen, työssä jaksamiseen ja hoitovastuun jakautumiseen. Koskisen (2012, 5) mukaan työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan on vahvaa Suomessa, naiset ja miehet kouluttautuvat eri aloille ja myös työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä. Koskisen tekemän tutkimuksen mukaan naiset ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja, mutta naisten ansiot ovat kuitenkin keskimääräisesti miehiä pienemmät. (Koskinen 2012, 5-6.)



Kuvio 1. Palkansaajien kuukausiansiot sukupuolittain 2010–2013 (Tilastokeskus 2014).

Yllä oleva kuvio perustuu Tilastokeskuksen viimeisimpään julkaistuun palkkatutkimukseen. Laskelmat osoittavat, että sekä naisten että miesten keskimääräiset ansiot ovat nousseet vuosina 2010–2013, mutta kuitenkin naisten ansiot ovat miehiä huomattavasti pienemmät. Luvut varmentavat Koskisen tekemiä johtopäätöksiä.

2.3.2 Tasa-arvo työelämässä

Työelämän tasa-arvo toteutuu, kun naisilla ja miehillä on samanlaiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi siitä ilman sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää, että naisten ja miesten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivat erilaisia. Sukupuoltenvälinen tasa-arvo voidaan määritellä kolmeen eri tasoon aiemmin esitetyn tasa-arvon yleistä käsitettä koskevien teorioiden pohjalta. Muodollinen tasa-arvo työelämässä tarkoittaa esimerkiksi oikeutta samanarvoisesta työstä maksettavaan samansuuruiseen palkkaan. Mahdollisuuksien tasa-arvolla tarkoitetaan työelämässä esimerkiksi naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia. Tasa-arvo työelämässä on lopputuloksen tasa-arvon teorian mukaista kun naiset ja miehet ansaitsevat samanarvoisesta työstä samaa palkkaa. (Huhta ym. 2007, 8.)

Tasa-arvolain mukaan kaikkien työnantajien tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Lain mukaan tasa-arvon edistämismääräys koskee sekä pieniä että suuria työnantajia niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Edistääkseen tasa-arvoa, työnantajan tulee lain mukaan käytettävissä olevat voimavarat ja muut seikat huomioon ottaen:

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakisi sekä naisia että miehiä
- edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, ja työntekijöidensä tasapuolista sijoittumista yrityksessä
- luoda kaikille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittää työoloja siten, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- auttaa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä naisten että miesten osalta
- pyrkiä ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

(Skurnik-Järvinen 2010, 43; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6 §.)

Tasa-arvosuunnittelulla pyritään systemaattisesti kehittämään yrityksen tasa-arvoisuutta naisten, miesten ja sukupuolten moninaisuuden näkökulmasta. Kehityskohteina ovat työpaikan eri toiminnot ja käytännöt sekä organisaatiokulttuuri. Tavoitteena on kehittää työpaikkaa siten, ettei sukupuoli rajaa mahdollisuuksia esimerkiksi urakehityksessä, palkkaus on tasa-arvoista, työn ja perheen yhteensovittamiseen on kaikilla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet, työyhteisö on arvostava eikä syrjintää tai häirintää tapahdu. Myös se, että tasa-arvosuunnittelu on aktiivista ja koko henkilöstö tiedostaa tasa-arvosuunnitelman tavoitteet on tärkeää tasa-arvosuunnittelun kehittämisen kannalta. (Tanhua 2012, 80.)

Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin tasa-arvosuunnitelmaa, sen laatimista ja sisältöä sekä hyötyjä sekä myös kerrotaan yleisesti yritysten tasa-arvosuunnittelusta.

3 TASA-ARVOSUUNNITELMA

Tasa-arvosuunnitelma on keino, jonka avulla pystytään toteuttamaan työnantajan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Kaikilla työnantajilla, joilla on palvelussuhteessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma vuosittain. Selvityksen tasa-arvotilanteesta ja palkkakaritoituksen voi kuitenkin paikallisesti sopimalla tehdä kerran kolmessa vuodessa. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, mutta siinä on hyvä huomioida myös sukupuolivähemmistöt. Tasa-arvosuunnitelman avulla voidaan tutkia myös muita tasa-arvokysymyksiä kuten ikää, rekrytointia, henkilöstön koulutusta, työn ja perheen yhteensovittamista, työilmapiiriä, johtamista tai työsuojelua koskevia asioita. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan aina yrityskohtaisesti ja se voidaan halutessa sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Suunnitelma tulee laatia yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. (Skurnik-Järvinen 2010, 44; Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

Suomen Ekonomiliiton mukaan hyvä tasa-arvosuunnitelma antaa laajimmillaan vastauksen esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- nais- ja miesjohtajien määrä
- naisten ja miesten jakautuneisuus eri asemiin
- mahdollisen jakautuneisuuden epätasapainon syyt
- ketä kannustetaan hakemaan uusiin tehtäviin
- millaista koulutusta on saatavilla
- kuinka perhevapaat jakautuvat
- onko kaikilla yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden pitämiseen
- onko aiempien vuosien toimenpiteillä ollut vaikutusta yrityksen tasa-arvotilanteeseen. (Suomen Ekonomiliitto 2014.)

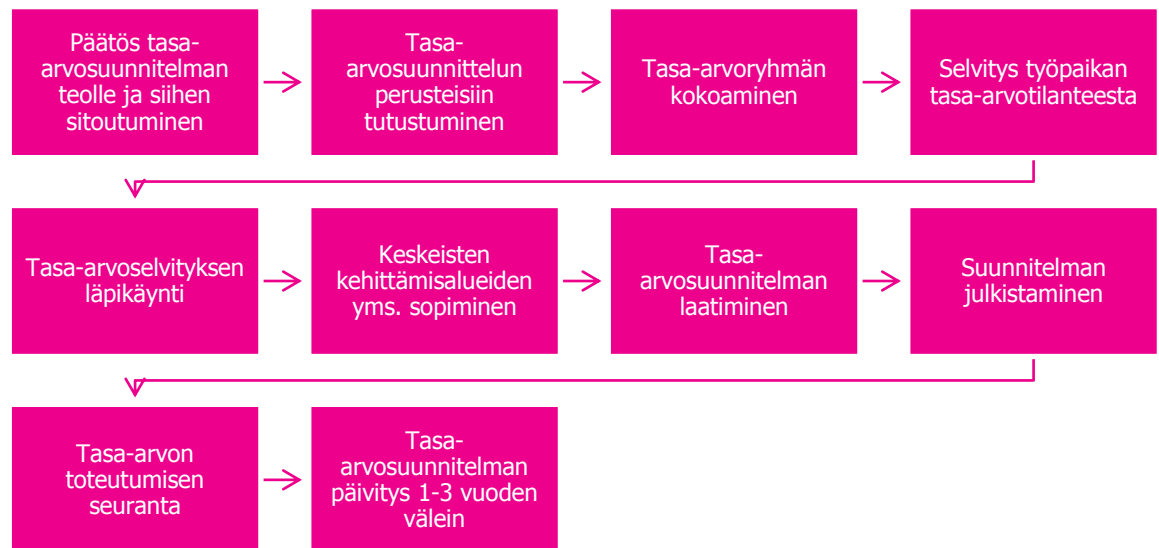
3.1 Yritysten tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvon edistäminen vaatii sekä yrityksen johdolta että henkilöstöltä sitoutumista tasa-arvosuunnitteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttamiseen. Tasa-arvovaltuutetun suositusten mukaan tasa-arvosuunnittelua käynnistettäessä on ensin hyödyllistä pohtia esimerkiksi mitä tasa-arvolla ymmärretään, millainen on tasa-arvoinen työyhteisö sekä mitä tasa-arvon edistämällä ja tasa-arvosuunnittelulla tavoitellaan. Tasa-arvosuunnitteluprosessin eri vaiheiden organisointiin ja toteuttamiseen on hyvä nimetä tasa-arvotyöryhmä, joka toimii kanavana työnantajan ja henkilöstön välillä. Tasa-arvon edistäminen vaatii paljon aikaa ja resursseja, joka on hyvä ottaa huomioon yritysten tasa-arvosuunnittelua organisoitaessa. (Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

Koskinen (2012, 15) kertoo julkaisussaan *Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan*, että Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2010 toteuttaman kyselyn mukaan 91 % työnantajista oli tietoisia tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuudestaan. Vastanneista 62 %:lla oli voimassaoleva tasa-arvosuunnitelma, joista suurin osa oli julkisen sektorin edustajia. (Koskinen 2012, 15.)

Tasa-arvosuunnitelman tekoon liittyy monesti vaikeuksia. Suurimmat vaikeudet koetaan palkkakartoituksen teossa, koska ei tiedetä, kenen palkkoja tulee verrata ja miten. Lain määräykset palkkakartoituksen tekoon eivät ole yksiselitteisiä, jonka vuoksi Koskisen (2012, 15) mukaan käytössä tulisi olla entistä paremmat keinot ja ohjeistukset tehtävien samanarvoisuuden hahmottamiseksi. Vaikka tasa-arvosuunnittelun toimeenpanossa ja laadussa on vielä kehitettävää, pystytään tasa-arvosuunnittelun positiivisia vaikutuksia yrityksissä huomaamaan. Positiivisia vaikutuksia on huomattu erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä häirinnän ja syrjinnän vähenemisessä. (Koskinen 2012, 15.)

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos on julkaissut oman näkemyksensä tasa-arvosuunnittelun mallista, joka on suunniteltu erityisesti pk-yritysten tarpeisiin. Alla olevasta kuviosta käy ilmi Etlan antama esimerkki.



Kuvio 2. Tasa-arvosuunnittelun 10 vaihetta (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2014).

Omia mallejaan tasa-arvosuunnitelman pohjaksi ovat laatineet myös muun muassa erilaiset järjestöt ja kunnat. Aiheesta on laadittu myös Sosiaali- ja terveysministeriön koordinoiman Samapalkkaisuusohjelman koulutusaineisto (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a).

3.2 Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja sisältö

Tasa-arvosuunnitelman tekoon ei ole yhtä oikeaa mallia, vaan tärkeää on, että suunnitelmasta saadaan yrityksen näköinen, se on helposti hyödynnettävissä ja muokattavissa vuosien varrella. Monet julkiset tahot ovat julkaisseet malleja tasa-arvosuunnitelman tekoon, jotka mukailevat tasa-arvolaisissa asetettuja vähimmäisvaatimuksia tasa-arvosuunnitelman sisällölle. Sen tulee lain mukaan sisältää vähintään:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, johon on sisällytetty erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista

- suunnittelu toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi ja saavuttamiseksi
- arvio aikaisempien tasa-arvosuunnitelmien toimenpiteiden toteutuksista ja tuloksista.

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen tulee lain mukaan aloittaa tekemällä selvitys yrityksen tasa-arvotilanteesta eli niin sanottu nykytila-analyysi. Osaksi selvitystä tulee liittää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus tehtävistä, palkoista ja palkkaeroista. Laissa ei määritellä tarkemmin, miten selvitys tulee toteuttaa. Skurnik-Järvisen (2010, 46) mukaan selvitys voidaan tehdä esimerkiksi tilastotietojen pohjalta, työntekijöille suunnattavilla kyselyillä tai muiden työpaikkaa koskevien tietojen pohjalta. Nykytila-analyysin tarkoituksena on antaa alustavaa tietoa organisaation kehittämistarpeista, jonka pohjalta suunnitellaan toimenpiteet tasa-arvon parantamiseksi. Analyysissä selvitettävät asiat saa työnantaja itse määritellä. Selvityksen voi tehdä esimerkiksi sukupuolijakaumasta, työsuhteiden luonteesta, henkilöstön ikärakenteesta ja koulutustasosta sekä rekrytointikäytännöistä. Osaksi selvitystä tulee liittää myös erittely naisten ja miesten sijoittumisesta yrityksessä, jossa on esitetty selkeästi tiedot sukupuolijakaumasta sekä urakehityksestä. Erittely on hyvä laatia henkilöstöryhmittäin. Siitä on käytävä ilmi ryhmän koko sekä naisten ja miesten lukumäärät kyseisessä ryhmässä. (Skurnik-Järvinen 2010, 46.)

Tasa-arvolain uudistuksen myötä 1.6.2005 palkkakartoitus sisällytettiin pakolliseksi osaksi tasa-arvosuunnittelua (Valtiovarainministeriö 2014). Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, toteutuuko tasa-arvo palkkauksessa eli varmistua siitä, ettei perusteettomia palkkaeroja ole. Keskimääräinen naiselle maksettava palkka säännöllisestä työajasta on Suomessa 81,7 % miehen palkasta. Usein kuullaankin puhuttavan, että naisen euro on kahdeksankymmentä senttiä. Hallitus ja työmarkkinajärjestöt pyrkivät edistämään palkkatasa-arvoa. Palkkaerojen pienentämiseksi on laadittu niin sanottu kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma, jonka päätavoitteena on kaventaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja vuoteen 2015 mennessä 15 prosentilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b.)

Palkkaeroja tutkittaessa tulee mukaan ottaa ainakin henkilön peruspalkka ja erilaiset palkalisät sekä palkkaan lukeutuvat luontoisedut. Tasa-arvolaissa ei määritellä yksityiskohtaisesti, miten se tulee toteuttaa. Kartoitukseen tulee ottaa huomioon yrityksen koko henkilöstö, myös osa-aikaiset ja määräaikaisten työntekijät. Olennaista palkkakartoituksen toteuttamisessa on varmistua siitä, että yksittäisen henkilön palkkatiedot eivät ole tunnistettavissa. Yleinen suositus on, että alle viiden hengen ryhmistä ei palkkatietoja julkistettaisi. Kartoituksessa vertailuryhmät muodostetaan vaativuusarviointijärjestelmien tai muiden yrityksessä käytössä olevien tehtävien luokitusten mukaan. Mahdollisia palkkaeroja on analysoitava ja niiden tulee olla hyväksyttäviä. Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille ovat esimerkiksi työntekijän koulutus ja työkokemus, osaaminen sekä työn tulokset. Mikäli palkkakartoituksesta käy ilmi palkkaeroja, joille ei ole hyväksyttäviä syitä, tulee työnantajan korjata syrjinnän kohteeksi joutuneen työntekijän palkka viipymättä. (Skurnik-Järvinen 2010, 47–48.)

Toinen laissa mainittu pakollinen tasa-arvosuunnitelman osa on tasa-arvon edistämiseksi ja saavuttamiseksi suunnitellut toimenpiteet, jotka päätetään yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Toimenpiteiden tulisi vastata tasa-arvoselvityksessä ilmeisimpiä haasteita ja nii-

den tulisi olla konkreettisia ja toteutettavissa olevia. Toimenpiteet voidaan asettaa pitkälle tai lyhyelle aikavälille. Skurnik-Järvinen (2010, 49) mainitsee, että suunnitelmassa kannattaa painottaa muutamia konkreettisia tavoitteita, eikä suurta määrää yleisluonteisia asioita, jotka eivät ole käytännössä toteutettavissa. (Skurnik-Järvinen 2010, 49.)

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee selvityksen ja toimenpiteiden lisäksi sisällyttää myös arvio edellisen vuoden tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja toteutumisesta. Laki ei määrittele, miten arviointi tulee toteuttaa. Skurnik-Järvinen (2010, 51) ehdottaa tuloksien läpikäymistä esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisissä kokouksissa. (Skurnik-Järvinen 2010, 51.)

3.3 Tasa-arvosuunnitelman hyödyt

Tasa-arvon suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta kehittämisestä on hyötyä sekä yritykselle että henkilöstölle. Henkilöstön ja johdon yhteistyönä toteutettu tasa-arvosuunnittelu voi parantaa vuoro-vaikutusta, yhteistyötä ja työilmapiiriä sekä luo kilpailuetua osaavaa henkilöstöä rekrytoitaessa. Mustakallion, Seveliuksen ja Tanhuan (2007) mukaan tasa-arvosuunnitelmalla voidaan:

- viestiä yrityksen halusta olla hyvä työpaikka kummallekin sukupuolelle
- edistää oikeudenmukaista palkkausta sukupuoleen katsomatta
- kehittää työyhteisön kommunikointia ja yhteistyötä
- varmistaa, että kaikkien kokemusta ja osaamista hyödynnetään
- varmistua osaamisen ja työurien kehittämisestä
- saada oikeanlaiset ihmiset oikeisiin tehtäviin sukupuolesta riippumatta
- parantaa työilmapiiriä ja työssä viihtymistä
- parantaa työmotivaatiota
- kilpailla ammattitaitoisista työntekijöistä
- rekrytoida monipuolisempaa henkilöstöä
- lieventää naisten ja miesten töiden kaavamaisesta jakautumista
- auttaa parantamaan ihmisten erilaisuuden hyväksymistä
- vahvistaa työnantajaimagoa
- toteuttaa yhteiskuntavastuuta ja yrityksen arvoja. (Mustakallio, Sevelius & Tanhua 2007, 8.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2005, 3) mukaan edellä mainituilla toimilla voi olla myös vaikutusta henkilöstön tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Lain mukaiset toimet myös ennaltaehkäisevät mahdollista syrjintää (Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? 2005, 3). Onkin tärkeää, että tasa-arvosuunnittelusta tiedotetaan henkilöstölle ja että laadittu tasa-arvosuunnitelma esitellään henkilöstölle. Suunnitelma ja seurantalulokset voidaan sisällyttää esimerkiksi henkilöstötilinpäätökseen. Isoilla työpaikoilla voi olla tarpeen laatia erillinen tiedottamissuunnitelma koskien tasa-arvosuunnittelua. (Tasa-arvovaltuutettu 2014.)

4 TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMINEN OSUUSKAUPPA PEEÄSSÄLLE

4.1 Menetelmällisten valintojen arviointia

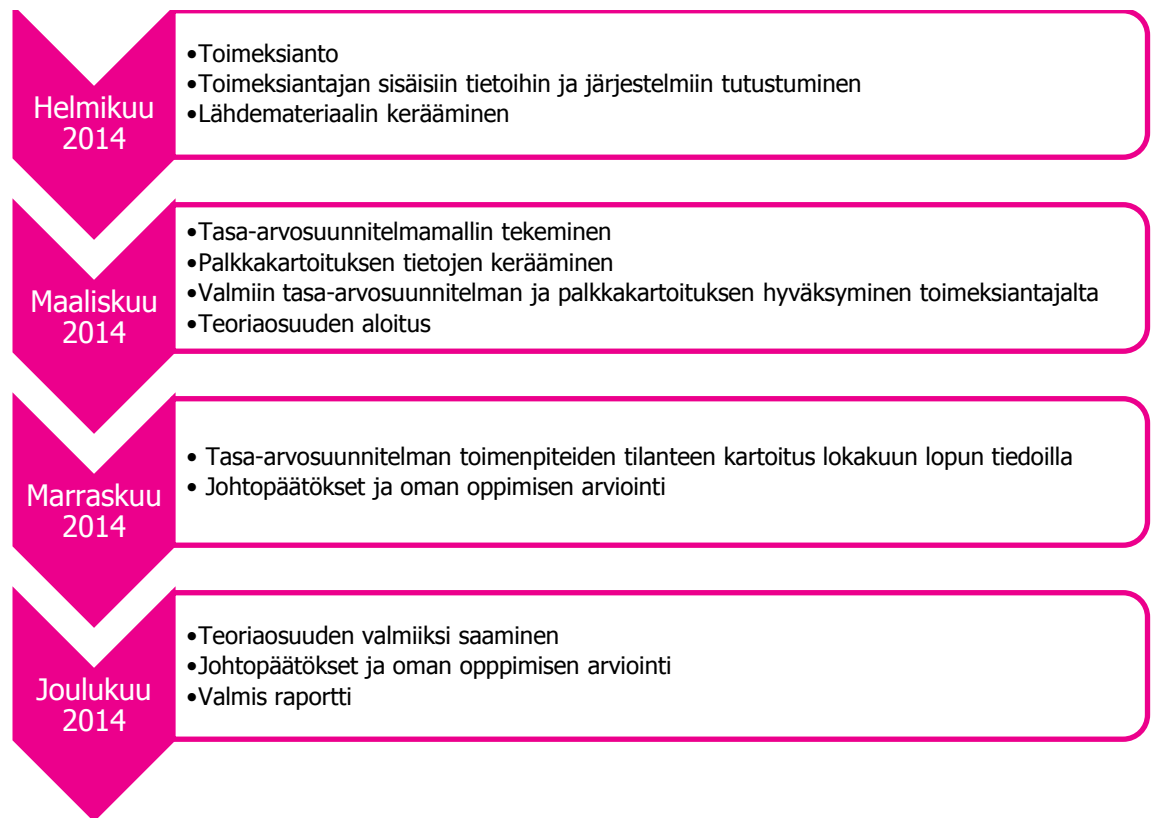
Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyöprosessin aikana toimeksiantajayrityksen tasa-arvosuunnittelun toteutusmallia kehitettiin sekä toteutettiin palkkakartoitus opinnäytetyölle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelman laadinnassa on hyödynnetty kirjoituspöytätyöskentelyn menetelmiä. Tasa-arvosuunnitelman ensisijaisena lähteenä on käytetty Osuuskauppa PeeÄssän sisäistä materiaalia ja toissijaisena lainsäädäntöä ja kirjallisuutta. Opinnäytetyön edetessä mukaan otettiin myös PeeÄssällä tehdyn työyhteisötutkimuksen tulokset. Näin saatiin esiin työntekijöiden mielipiteitä tasa-arvon toteutumisesta. Tutkimustiedon tarkoituksena oli rajata ja täsmentää tasa-arvosuunnitelman laatimista sekä auttaa tekemään tuotoksesta paremmin kohdetta ja käyttäjää palveleva.

Käytetyt lähteet ovat osin luottamuksellisia, mutta toimeksiantajan mielestä työhön sisällytetyt luvut ja graafiset esitykset saa julkistaa. Eri lähteistä hankittu tieto on ajantasaista ja luotettavaa. Toimeksiantajan tietojärjestelmistä tietoja kerättyä on toimitettu mahdollisimman huolellisesti ja esimerkiksi laaditut kuviot lukuineen on tarkastettu ja todettu virheettömiksi. Itse tuotos eli tasa-arvosuunnitelma noudattaa lain asettamia vaatimuksia ja sama koskee tehtyä palkkakartoitusta.

Opinnäytetyön raportti on laadittu tutkimusraportin rakennetta noudattaen. Toinen vaihtoehto olisi ollut se, että työn tietoperusta, tulokset ja pohdinta olisi nivottu yhteen eikä niitä erotettaisi erillisiksi kokonaisuuksiksi. Tutkimuksen raportoinnin etenemistapa sopii myös toiminnallisille töille ja oli tämän opinnäytetyön kohdalla perusteltu valinta, koska työ on edennyt vaiheittain työsuunnitelman mukaisesti ja nämä eri vaiheet voidaan erottaa omiksi kokonaisuuksiksi.

4.2 Työn eteneminen

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen laatiminen oli projektityönä tehtävä tuotos Osuuskauppa PeeÄssälle. Tavoitteena oli toteuttaa suunnitelmasta toimeksiantajalle konkreettinen työkalu, jota mukaillen on tulevaisuudessa helppoa toteuttaa tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus jatkossa uudelleen. Tässä opinnäytetyössä laadittu tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus on toteutettu alla olevan kuvion mukaisesti vuoden 2014 aikana.



Kuvio 3. Opinnäytetyön etenemiskaavio.

Toimeksiannon tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tekemiseen sain Osuuskauppa PeeÄs-sän henkilöstöjohtajalta helmikuussa 2014. Toimeksiannon saatua aloitin toimeksiantajan sisäisiin tietoihin ja järjestelmiin tutustumisen sekä lähdemateriaalin keräämisen. Tutustuin myös erilaisiin malleihin ja ohjeistuksiin tasa-arvosuunnitelman sisältöä koskien, joista oli konkreettista apua toimeksiantajan tasa-arvosuunnitelman teolle. Keskustelin myös toimeksiantajayrityksen henkilöstöjohtajan kanssa hänen toiveistaan ja näkemyksistään tasa-arvosuunnitelmalle ja palkkakartoitukselle, jolloin rajasimme palkkakartoituksen koskemaan pelkästään Osuuskauppa PeeÄssän työntekijöitä.

Maaliskuun alussa aloitin tasa-arvosuunnitelmamallin työstämisen. Tasa-arvosuunnitelman sisällöstä sovimme yhdessä toimeksiantajayrityksen kanssa ottaen huomioon lain asettamat vähimmäisvaatimukset. Tasa-arvosuunnitelman teon aloitin nykytila-analyysiin suunniteltujen tietojen sekä palkkakartoitukseen tarvittavien palkkatietojen keräämisellä. Nykytila-analyysissä tutkittiin henkilöstön rakennetta sekä naisten ja miesten sijoittumista yrityksessä. Palkkakartoituksessa päädyttiin tutkimaan vain työntekijöiden palkkoja ja palkanlisiä, koska S-ryhmä tutkii vuosittain alueosuuskauppojen esimiesten palkkatasa-arvoa.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen työstäminen onnistui mielestäni melko vaivattomasti yrityksen sisäisiä tietojärjestelmiä hyväksi käyttäen. Mitään valmiita taulukoita en ohjelmista saanut vaan kaikki tiedot keräsin aluksi Excel-taulukko-ohjelmaan. Excelin tietojen pohjalta pystyin luomaan kaaviot ja taulukot tasa-arvosuunnitelmaan ja palkkakartoitukseen. Alustavan tasa-arvosuunnitelman valmistuttua toimeksiantajayrityksen henkilöstöjohtaja antoi muutamia korjausehdotuksia ja lisäyksiä, jotka tulisi lisätä alustavaan suunnitelmaan. Nykytila-analyysissä ja palkkakartoituksessa ilmenneiden tulosten pohjalta suunnittelin yhteistoiminnassa toimeksiantajan kanssa toimenpide-

ehdotukset ja seurannan vuodelle 2014. Tasa-arvosuunnitelmaan päätin myös ottaa mukaan PeeÄssä toteutetun työyhteisötutkimuksen tulokset niiltä osin kun ne koskivat tasa-arvoa. Valmis tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin maaliskuun loppupuolella. Tasa-arvosuunnitelmasta tuli omasta mielestäni ja saamastani palautteesta päätellen toimeksiantajayrityksen tarpeita ja näkemyksiä vastaava.

Tasa-arvosuunnitelman valmistumisen jälkeen suunnittelin alustavan sisällysluettelon opinnäytetyöleni ja aloitin teoriaosuuden lähteisiin tutustumisen. Teoriaosuuden sain hyvälle mallille ennen kesää. Kesän ajan pidin opinnäytetyöni kanssa kesälomaa, työn tekemistä jatkoin jälleen syyskuussa. Tauon jälkeen koin pieniä jatkamisongelmia, mutta deadline lähestyessä pystyin panostamaan työni loppuunsaattamiseen. Lokakuun lopussa kävin toimeksiantajan kanssa keskustelua tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden tilanteen tutkimisesta lokakuun 2014 lopun tiedoilla, koska havaitsin työni tarvitsevan hiukan lisää aineistoa ja vertailun toteuttaminen toisaalta myös antoi suunnan siitä, miten olen tuotoksessani onnistunut. Marraskuun alussa aloitin toimenpiteiden tilanteen kartoituksen ja annoin omat johtopäätökseni toimeksiantajan tasa-arvon ja palkkauksellisen tasa-arvon tilanteesta.

Sisällysluettelo ja teoriaosio saivat viimeiset päivityksensä joulukuun alussa. Sisällysluettelosta tuli pienen hienosäädön ansiosta paljon selkeämpi, koska päätin siirtää toimeksiantajalle tekemäni tuotoksen liitteeksi. Saamani välipalautteen ansiosta pystyin myös tuomaan teoriaosiooni lisää tarpeellista sisältöä. Pieniä muutoksia opinnäytetyöhöni tein vielä joulukuun puolivälissä ohjaajiltani saamieni ehdotusten mukaisesti.

Toimenpiteiden tila lokakuussa 2014

Opinnäytetyön aikataulun venyessä vuoden loppupuolelle päätin yhdessä toimeksiantajan kanssa lisätä opinnäytetyöhöni vertailun tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden tilasta 31.10.2014 tiedoilla. Vertailuun päädyttiin ottamaan mukaan vain toimenpiteiksi kirjatut asiat, jotta toimeksiantaja saisi tiedon siitä, miten kyseiset asiat ovat tilastollisessa valossa muuttuneet kymmenessä kuukaudessa ja miltä tulokset tulevat näyttämään seurantavuoden päätyttyä. Viimeisenä päädyin esittelemään myös vuoden 2014 työyhteisötutkimuksen tulokset, koska niistäkin käy ilmi, kuinka tasa-arvon tilanne on kehittynyt vuoden aikana.

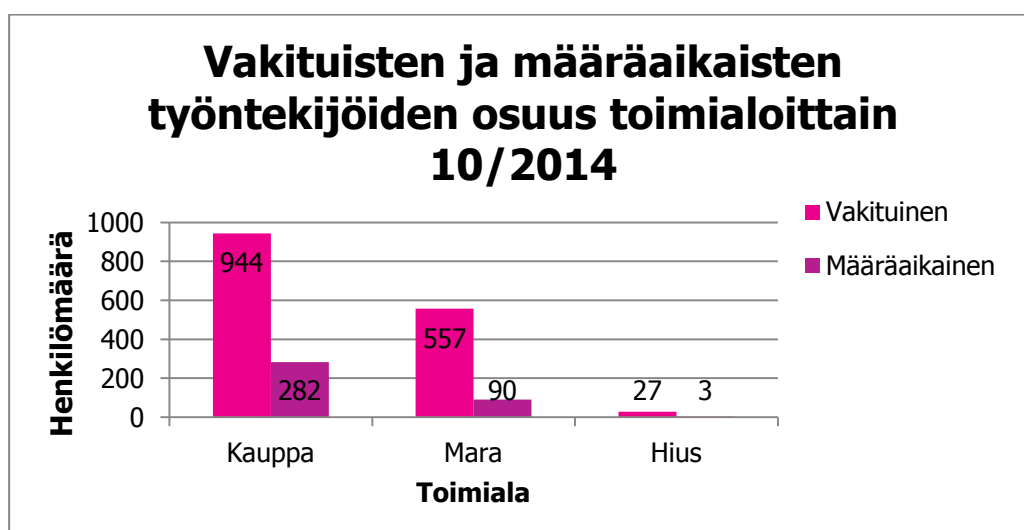
Vuoden 2014 tasa-arvosuunnitelmaan toimenpiteiksi asetettiin kattavammat työsuhteet, eli vakituisien työsuhteiden osuuden kasvattaminen sekä kokoaikaisten työsuhteiden määrän kasvattaminen. Myös naisten ja miesten määrällisten erojen kaventaminen mahdollisuuksien mukaan kirjattiin yhdeksi tavoitteeksi. Kuvioista 4-7 käy ilmi, millä tavoin luvut ovat kehittyneet kymmenen kuukauden aikana. Suluissa olevat prosenttimäärät ovat vertailuajankohdan eli 31.12.2013 tilanteita.

Lokakuussa 2014 henkilöstöä Osuuskauppa PeeÄssällä oli yhteensä 1903. Näistä 64 % (63 %) oli kaupan alan henkilöstöä, 34 % (36 %) matkailu- ja ravintola-alan henkilöstöä ja 2 % (1 %) hiusalan henkilöstöä.



Kuvio 4. Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.10.2014 (Osuuskauppa PeeÄssä).

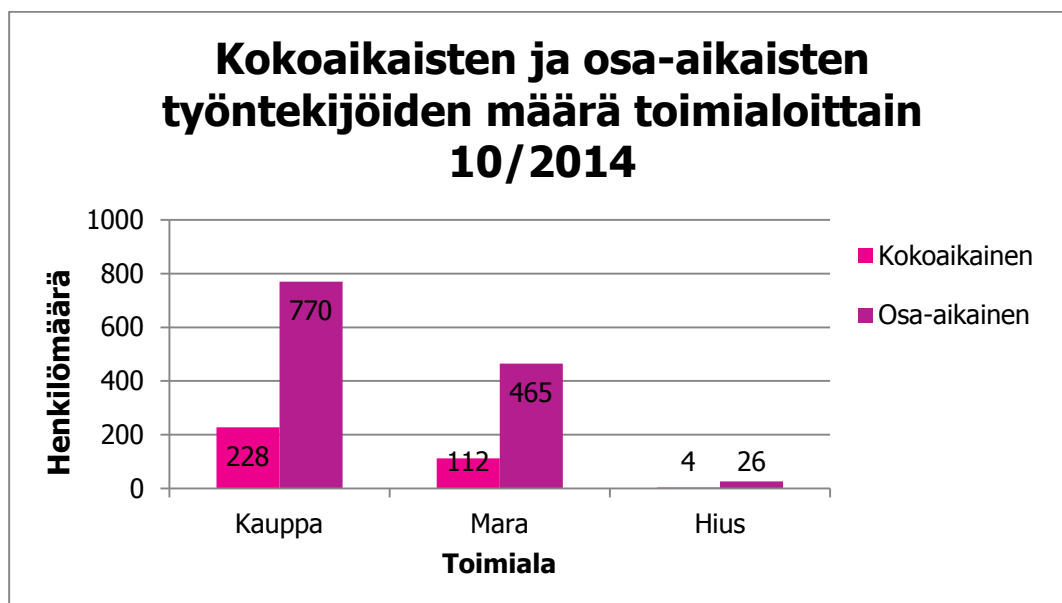
Lokakuun 2014 lopussa koko PeeÄssän henkilöstöstä vakituksessa työsuhteessa olevia oli 80 % (77 %) ja määräaikaista työsuhteessa 20 % (23 %). Kaupan alalla vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä oli 77 % (74 %) ja määräaikaista työsuhteessa olevia 23 % (26 %). Matkailu- ja ravintola-alalla vakituksia työntekijöitä oli 86 % (82 %) ja määräaikaista 14 % (18 %). Hiusalalla vakituksia työntekijöitä oli 90 % (74 %) ja määräaikaista 10 % (26 %). Vakituisten työsuhteiden määrää on onnistuttu kasvattamaan tavoitteiden mukaisesti, ja strategivuoden 2015 loppuun mennessä tulokset voivat olla vieläkin parempia, mikäli sama tahti jatkuu.



Kuvio 5. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuus toimialoittain 31.10.2014 (Osuuskauppa PeeÄssä).

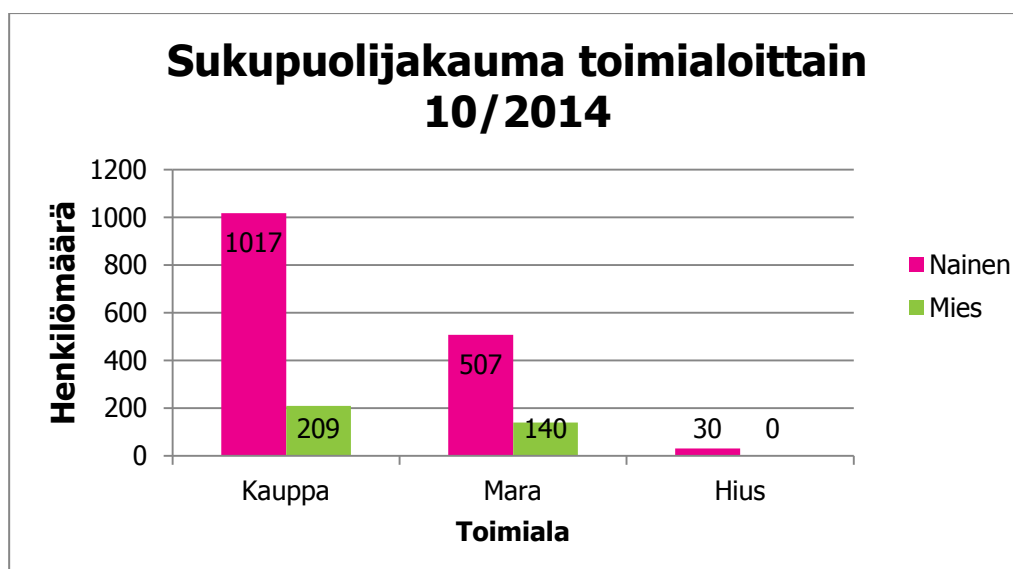
Lokakuussa 2014 PeeÄssä kokoaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä oli 21 % (19 %) ja osa-aikaisessa työsuhteessa olevia 79 % (81 %). Kaupan alalla kokoaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä oli 23 % (22 %) ja osa-aikaisessa työsuhteessa olevia 77 % (78 %). Matkailu- ja ravintola-alalla kokoaikaisia oli 19 % (16 %) ja osa-aikaisia 81 % (84 %). Hiusalalla työntekijöistä kokoaikaisia oli 13 % (16 %) ja osa-aikaisia 87 % (84 %). Luvuissa on mukana pelkästään aktiivisessa työsuhteessa olevat työntekijät, jotta luvut ovat vertailukelpoisia loppuvuoden 2013 lukuihin.

Kokoaikaisten työntekijöiden prosentuaalinen kasvu oli kaksi prosenttiyksikköä kymmenen kuukauden aikana, joka on kattavampien työsuhteiden ansiota. Ainoastaan hiusalalla kokoaikaisten suhteellinen osuus oli pienentynyt. Hiusalan työehtosopimuksen piirissä on määrällisesti vähän työntekijöitä, jolloin yhdenkin ihmisen työsuhteen muutos vaikuttaa suhteellisesti erittäin suuresti.



Kuvio 6. Kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä toimialoittain 31.10.2014 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Lokakuun 2014 lopussa koko PeeÄssän henkilöstöstä naisia oli 82 % (81 %) ja miehiä 18 % (19 %). Kaupan alalla työntekijöistä naisia oli 83 % (82 %) ja miehiä 17 % (18 %). Matkailu- ja ravintola-alalla naisia oli 78 % (78 %) ja miehiä 22 % (22 %). Hiusalan työntekijöistä kaikki ovat naisia (100 %). Tavoitteeksi kirjattu miesten osuuden kasvattaminen ei siis ole toteutunut vuoden aikana tavoitteen mukaisesti. Tähän PeeÄssä ei kuitenkaan tarkoituksellisesti pystytä vaikuttamaan, koska ensisijaisesti avoimiin työpaikkoihin valitaan pätevin hakija sukupuoleen katsomatta.



Kuvio 7. Naisten ja miesten osuudet toimialoittain 31.10.2014 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Myös vuonna 2014 on toteutettu työyhteisötutkimus, johon vastauksia tuli 1449. Tänä vuonna arvioiden keskiarvot jakautuivat seuraavasti, suluissa vuoden 2013 luvut.

1. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen 4,40 (4,29)
2. Eri-ikäisten työntekijöiden kohtelun tasa-arvoisuus 4,24 (4,16)
3. Tasa-arvon toteutuminen kokonaisuudessaan 4,23 (4,18).

Työntekijöiden arvioiden perusteella PeeÄssän tasa-arvon tila on parantunut jokaisella osa-alueella näillä mittareilla mitattuna. Yllä olevien vertailujen tulokset ovat varmasti edesauttaneet työntekijöiden mielipiteisiin tasa-arvoa koskien.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA OMA OPPIMINEN

5.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli laatia toimeksiantajalle yrityksen tarpeita vastaava ja suoraan hyödynnettävissä oleva tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2014 ja toteuttaa lain edellyttämä palkkakartoitutus. Mielestäni toteuttamassani tasa-arvosuunnitelmassa ja palkkakartoituksessa näkyy yrityksen toiveet ja omat tavoitteeni. Se on selkeä, yrityksen tarpeita palveleva ja helposti päivitettävissä seuraavalle vuodelle sekä myös suoraan hyödynnettävissä oleva väline johdon päätöksenteossa.

Tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta tehdessä pääsin tutustumaan laajasti Osuuskauppa PeeÄssän tasa-arvotilanteeseen vaikuttaviin tekijöihin. Nykytila-analyysistä ilmenneiden tulosten perusteella laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa toimenpiteet vuodelle 2014, jotta tasa-arvo toteutuisi entistä paremmin toimeksiantajayrityksessä. Tasa-arvon toteutumiseen yrityksessä vaikuttaa monta tekijää, eikä mielestäni mikään yritys ole koskaan täysin tasa-arvoinen, koska aina löytyy pieniä epäkohtia, joita pystytään parantamaan. Yleisesti voidaan todeta, että Osuuskauppa PeeÄssä toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo. Erityistä huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää erityisesti tasa-arvosuunnitelmaan toimenpiteiksi kirjattuihin seikkoihin, eli vakituisten työsuhteiden osuuden kasvattamiseen, kokoaikaisten työsuhteiden määrän lisäämiseen sekä naisten ja miesten määrällisten erojen kaventamiseen.

Palkkauksellisen tasa-arvon tilanne Osuuskauppa PeeÄssä on erinomainen, koska työntekijöiden palkkoja ja palkanlisiä tutkittaessa ei eroja ilmennyt. PeeÄssä on sitoutunut noudattamaan työntekijöidensä palkkauksessa kunkin alan voimassaolevaa työehtosopimusta muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Yrityksessä ollaan tietoisia muutamien työntekijöiden sopimuspalkkauksesta, mutta niihin on erittäin perustellut syyt, jotka tasa-arvosuunnitelmassakin on mainittu. Palkkakartoituksessa ilmenneiden tulosten pohjalta voidaan todeta, että työntekijöiden palkkauksellinen tasa-arvo toteutuu Osuuskauppa PeeÄssä.

Tutkiessani millä tasolla toimenpiteissä ollaan 31.10.2014, eli kun tasa-arvosuunnitelman seuranta-jaksoa oli jäljellä kaksi kuukautta, pystyin havaitsemaan pieniä muutoksia parempaan suuntaan. Suurin muutos on jo ennen vuoden loppua tapahtunut vakituisten työsuhteiden osuuden prosentuaalisena kasvuna ja määräaikaisten osuuden pienentymisenä. Vuoden 2013 lopussa vakituisia työsuhteita oli 77 %, kun taas lokakuun lopussa niitä oli 80 %. Kokoaikaisten työntekijöiden prosentuaalinen kasvu oli kaksi prosenttiyksikköä kymmenen kuukauden aikana, joka on kattavampien työsuhteiden ansiota. Ainoastaan hiusalalla kokoaikaisten suhteellinen osuus oli pienentynyt. Hiusalan työehtosopimuksen piirissä on määrällisesti vähän työntekijöitä, jolloin yhdenkin ihmisen työsuhteen muutos vaikuttaa suhteellisesti erittäin suuresti.

Yhdeksi toimenpiteeksi mainittu miesten osuuden kasvattaminen on ainut, jossa ei ole havaittavissa muutoksia eri suuntaan. Kaupan alalla naisten suhteellinen osuus on kasvanut, joka on vaikuttanut koko PeeÄssän naisten osuuteen kasvamalla yhden prosenttiyksikön. Naisten ja miesten määriin ei

kuitenkaan yrityksellä ole niin paljon vaikutusmahdollisuuksia kuin esimerkiksi vakituisten ja kokoai-
kaisten työsuhteiden parantamiseen, koska yrityksessä kiinnitetään ensisijaisesti huomiota hakijan
pätevyyteen, ei sukupuoleen.

Suuria muutoksia yritys ei ehdi enää tekemään kahdessa kuukaudessa, eikä se ole tarpeellistakaan.
Tärkeää on se, että tasa-arvosuunnitelmassa huomattuihin asioihin on pystytty vajaan vuoden aika-
na puuttumaan ja se näkyy tilastollisesti positiivisena vaikutuksena. Vuosi on seurantajaksena suh-
teellisen lyhyt, joten merkityksellisempiä tuloksia PeeÄssä saadaan varmasti aikaan vasta parin
vuoden päästä. Suunta tasa-arvon entistä parempaan toteutumiseen on kuitenkin oikea.

5.2 Oman oppimisen arviointi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia Osuuskauppa PeeÄssälle yrityksen tarpeita vastaava ja
suoraan hyödynnettävissä oleva tasa-arvosuunnitelma vuodelle 2014, jonka avulla yritys pystyy edis-
tämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tavoitteen tuloksia pystytään arvioimaan perusteellisemmin
vasta seurantavuoden päätyttyä eli kun tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuodelle 2015. Suunni-
telmaan toteuttamani tutkimus siitä, millä tasolla tasa-arvosuunnitelmaan kirjatuihin tavoitteisiin ol-
tiin 31.10.2014, antaa kuitenkin suunnan, miltä tulokset tulevat näyttämään vuoden lopussa.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen toteutus oli minulle täysin uutta ja niiden toteuttami-
nen oli mielestäni melko haastavaa. Teoriatietoa aiheeseeni löytyi tarvittavasti, mutta hankalinta oli
mielestäni luoda toimeksiantajayritykselle toimiva, hyödynnettävissä oleva ja selkeä tasa-
arvosuunnitelma, koska sen toteuttamiseen ei ollut olemassa niin sanottua mallipohjaa. Lain asetta-
mat vähimmäisvaatimukset toimivat selkeinä suunnannäyttäjinä, mutta ensikertalaisena tasa-
arvosuunnitelman toteuttaminen olisi ollut huomattavasti mutkattomampaa, mikäli sen luomiselle
olisi ollut kaikkia yrityksiä palveleva selkeä malli. Tutustuessani muiden yritysten toteuttamiin tasa-
arvosuunnitelmiin ja joidenkin julkisten organisaatioiden luomiin malleihin, uskon selviytyneeni pro-
sessista kunniallisesti. Mielestäni pystyin luomaan toimeksiantajalleni sen tarpeita vastaavan ja jat-
kossa hyödynnettävissä olevan tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen. Tärkeintä koko proses-
sin onnistumisen kannalta on kuitenkin ollut se, että toimeksiantajani on ollut tyytyväinen toteutta-
maani tuotokseen.

Opinnäyteprosessi on opettanut minulle paljon uutta tutkimuksen tekemisestä sekä itsestäni. Oma
asiantuntemukseni aihetta koskien on kasvanut huomattavasti, sillä tietämykseni aiheesta aloittaes-
sani prosessin oli melko mitätön. Koen oman osaamiseni kehittyneen prosessin aikana, ja uskon, et-
tä pystyisin jatkossa toteuttamaan yrityksen tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen itsenäises-
ti.

Opinnäytetyöprosessi alkoi helmikuussa 2014 ja valmis työ hyväksyttiin joulukuussa 2014. Prosessi
on ollut monivaiheinen ja pitkäkestoinen, koska työni sisältää toimeksiantajalle toteutetun tasa-
arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen sekä opinnäytetyöraportin. Alusta asti olen kokenut työni
aiheen mielenkiintoiseksi, jonka uskon auttaneen minua pääsemään vaikeiden aikojen yli. Työtä

tehdessä koin joitakin odottamattomia ongelmia ja motivaation puutetta, mutta ennen kaikkea ajan löytäminen opinnäytetyön tekemiseen kokoaikaisen työn ohella teki prosessista haastavan. Alkuperäinen aikatauluni opinnäytetyön valmiiksi saamiselle venyi parilla kuukaudella, mutta vaikka prosessi on vaatinut paljon työtunteja ja aikataulujen uudelleenjärjestelyä, kaikki on ollut sen arvoista, koska olen henkilökohtaisesti tyytyväinen aikaansaannokseeni.

Tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen toteuttamisen ansiosta koen, että Osuuskauppa PeeÄssä on saanut paljon merkittävää tilastotietoa omaa tasa-arvotilannettaan ajatellen. Toteutettu suunnitelma on selkeä ja sitä pystyy helposti päivittämään vuosittain. Aiheesta pystyy myös tarvittaessa luomaan jatkotutkimuskohteita. Tasa-arvon toteutumista voisi esimerkiksi verrata muihin alueosuuskauppoihin tai tutkia kaupan sekä matkailu- ja ravintola-alan mahdollisia eroavaisuuksia tasa-arvon toteutumisessa Osuuskauppa PeeÄssä.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos 2008. Tasa-arvosuunnittelun malli pk-yritysten käyttöön [verkkójulkaisu] [viitattu 3.12.2014]. Saatavissa: www.etla.fi/to/perhejaura/muuta/tietokortti_tasa-arvosuun_6.pdf

Euroopan komissio 2008. Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö Euroopan unionissa [viitattu 29.9.2014]. Saatavissa: <http://bookshop.europa.eu/fi/sukupuolten-vaelistae-tasa-arvoa-koskeva-lainsaadaentoe-euroopan-unionissa-pbKE7807349/>

European Commission 2011. Strategy for equality between women and men 2010-2015 [viitattu 29.9.2014]. Saatavissa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi HE 19/2014. Finlex. Hallituksen esitykset [viitattu 29.8.2014]. Saatavissa: <http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.finlex.fi%2Ffi%2Fesitykset%2Fhe%2F2014%2F20140019.pdf&ei=Sb4GVOjEJMHM yAp34DgDQ&usq=AFQjCNE2VsUiF3baQBQXFP92zejMAGVbw&bvm=bv.74115972,d.bGQ>

Huhta, L., Leinonen, M., Kempe, J. & Uosukainen, K. 2007. Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä - kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Tykes-ohjelman Raportteja-sarjan julkaisu nro 54 [verkkójulkaisu] [viitattu 2.4.2014]. Saatavissa: <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Uutistori/2007/raportti54.pdf>

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2013. Työoikeus [verkkójulkaisu] [viitattu 4.11.2014]. Saatavissa: <http://fokus.talentum.fi.ezproxy.savonia-amk.fi/teos/HAIBCXTJBF#kohta:TY%28%28d6%29OIKEUS,%28%2820%29JURIDIikka%28%2820%29>

Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö IOM 2003. Syrjinnän vastainen käsikirja [verkkójulkaisu] [viitattu 6.12.2014]. Saatavissa: [yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/bd9ab58e92109202ed2449d200ae9a9c/1417759041/application/pdf/114953/finnish_anti-discrimination_handbook_full.pdf](http://bin.directo.fi/@Bin/bd9ab58e92109202ed2449d200ae9a9c/1417759041/application/pdf/114953/finnish_anti-discrimination_handbook_full.pdf)

Kiianmaa, N. 2012. Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23 [verkkójulkaisu] [viitattu 3.12.2014]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110668/URN_ISBN_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1

Koskinen, P. 2012. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:22 [verkkojulkaisu] [viitattu 3.12.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-22509.pdf

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta L 1986/609. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 13.3.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Mustakallio, S., Sevelius, P. & Tanhua, I. 2007. Tasa-arvosuunnitelma – Näin se onnistuu [verkkojulkaisu] [viitattu 15.11.2014]. Saatavissa: [www.wom.fi/Tasa-arvosuunnitelma-nain-se-onnistuu\(2007\)Mustakallio-Sevelius-Tanhua.pdf](http://www.wom.fi/Tasa-arvosuunnitelma-nain-se-onnistuu(2007)Mustakallio-Sevelius-Tanhua.pdf)

Mäntyneva, M., Heinonen, J. & Wrangé, K. 2008 Markkinointitutkimus. Porvoo: WSOY.

Osuuskauppa PeeÄssä 2014 [viitattu 13.3.2014]. Saatavissa: <https://www.s-kanava.fi/web/s/peeassa>

Saari, M. 2013. Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland. Gender, Work and Organization. Vol. 20 No. 1 January 2013 [verkkojulkaisu] [viitattu 3.12.2014]. Saatavissa: <http://www.readcube.com/articles/10.1111/j.1468-0432.2011.00554.x>

Skurnik-Järvinen, H. 2010. Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 2.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10 [verkkojulkaisu] [viitattu 6.4.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-21812.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a [viitattu 6.4.2014]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/etusivu>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b. Tiedote 73/2014 – Hallitus tehostaa suojaa syrjintää vastaan [viitattu 29.8.2014]. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1879267#fi>

Suomen Ekonomiliitto 2014. Tasa-arvosuunnitelma [viitattu 3.12.2014]. Saatavissa: <http://www.sefe.fi/tasa-arvosuunnitelma>

Suomen perustuslaki L 1999/731. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 4.11.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Tanhua, I. 2012. Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tasa-arvoasian neuvottelukunta 2014 [viitattu 6.4.2014]. Saatavissa:

<http://www.tane.fi/fi>

Tasa-arvosuunnittelun – miksi, mitä ja miten? 2005. Sosiaali- ja terveysministeriö [verkkojulkaisu] [viitattu 29.11.2014]. Saatavissa:

http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CDAQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.kunnat.net%2Ffi%2Fasiantuntijapalvelut%2Ftuke%2Ftasa-arvo%2Ftasa-arvosuunnittelu%2FDocuments%2FTasa-arvosuunnittelun%2520miksi-mita-mi-ten.pdf&ei=MzF_VO6QD4W7ygOc_ID4AQ&usg=AFQjCNF4zaLtbGF1d10ebMDAG5d6Im6Nnw&bvm=bv.80642063,d.bGQ

Tasa-arvoaltuutettu 2014 [viitattu 13.3.2014]. Saatavissa: <http://www.tasa-arvo.fi/fi/etusivu>

Tilastokeskus 2014 [viitattu 6.12.2014]. Saatavissa: <http://www.tilastokeskus.fi/>

Valtiovarainministeriö 2014. Muuttunut tasa-arvolaki ja tasa-arvosuunnitelma [viitattu 24.3.2014]. Saatavissa:

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/20051111VM2301/name.jsp

Vilkka, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö [verkkojulkaisu] [viitattu 20.3.2014]. Saatavissa:

http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

World Economic Forum 2014a. The Global Gender Gap Report 2014 [viitattu 15.11.2014]. Saatavissa: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

World Economic Forum 2014b. Gender Gap Rankings [viitattu 15.11.2014]. Saatavissa: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>

Yhdenvertaisuuslaki L 2004/21. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 4.11.2014]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>

LIITE 1

CASE: OSUUSKAUPPA PEEÄSSÄ TASA-ARVOSUUNNITELMA**Nykytila-analyysi**Henkilöstön rakenne

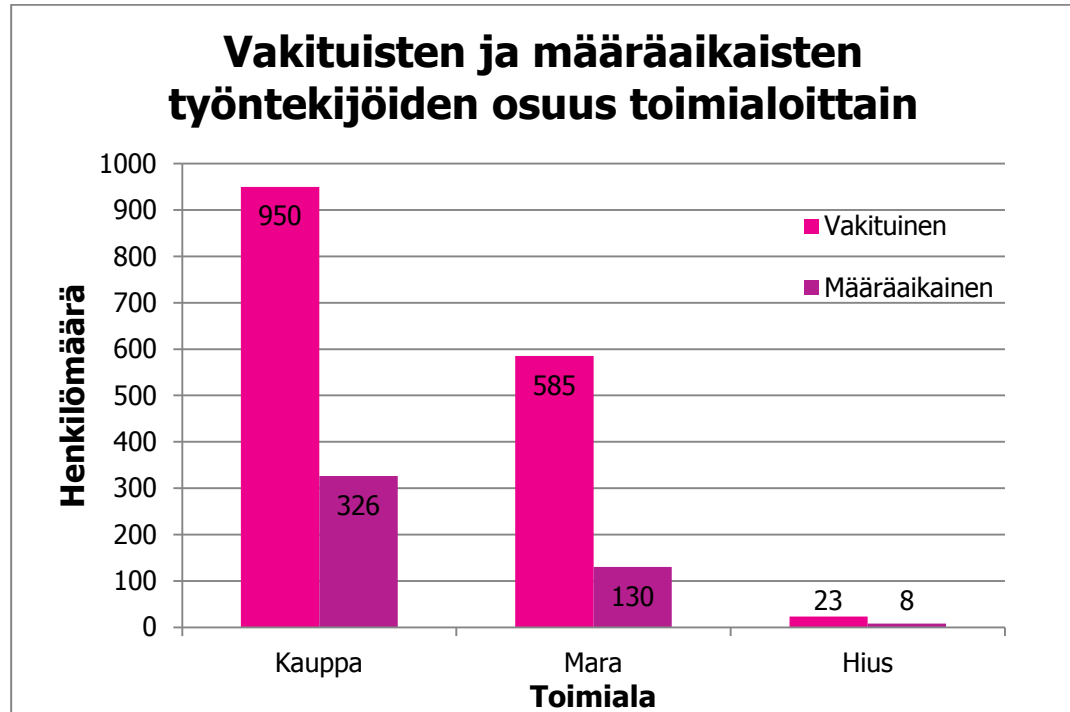
Vuoden 2013 lopussa PeeÄssällä oli yhteensä 2022 työntekijää, joista suurin osa eli noin 63 % on kaupan alan henkilöstöä. Heidän palkkaus- ja työehtonsa noudattavat kaupan työehtosopimusta. Noin 36 % henkilöstöstä on majoitus- ja ravitsemisalalta, jossa noudatetaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työehtosopimusta. Loput ovat parturi-kampaajia, joiden palkkaus- ja työehdoissa noudatetaan hiusalan työehtosopimusta. Henkilöstöstä 1740 oli niin sanotussa aktiivisessa työsuhteessa. 100 oli niin sanotussa lepäävässä työsuhteessa eli pitkillä poissaoloilla, kuten äitiys-, vanhempain-, vuorottelu- tai hoitovapailta. Muita työntekijöitä, eli tarvittaessa työhön kutsuttavia ja harjoittelijoita PeeÄssällä oli 180 vuoden 2013 lopussa.



Kuvio 1. Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

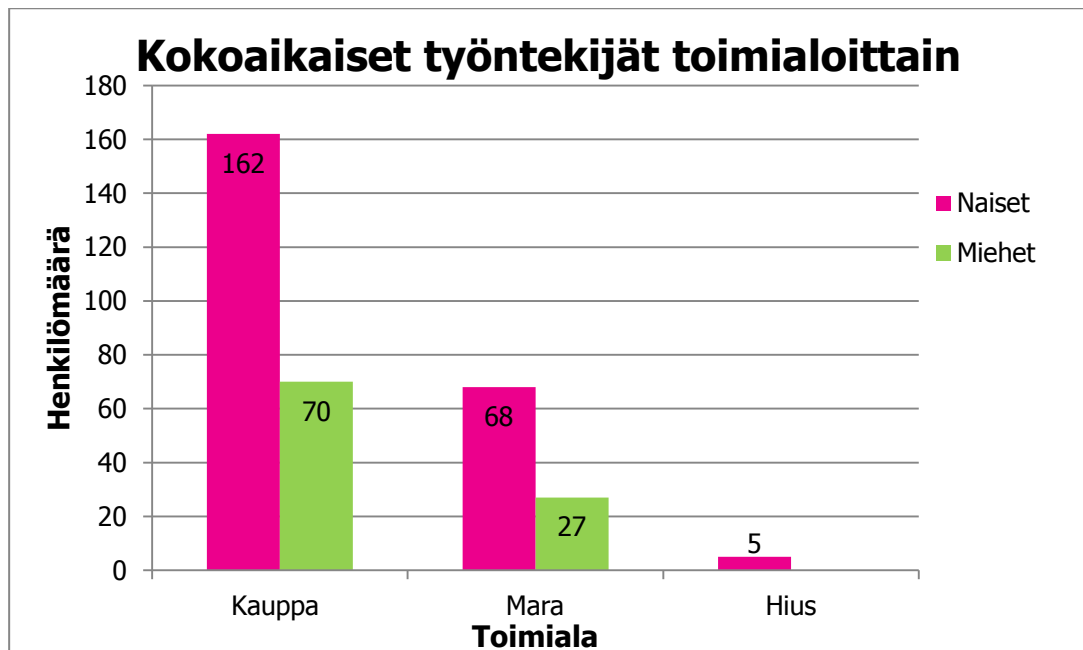
Osuuskauppa PeeÄssässä pyritään vakituiseen ja kokoaikaiseen työllistämiseen. Määräaikaista työsuhteita käytetään vain lain sallimissa, perustelluissa tilanteissa, kuten työntekijän omasta pyynnöstä sekä esimerkiksi perhevapaiden sijaisuusjärjestelyissä. Osa-aikaisia työsuhteita käytetään vain silloin, kun työn järjestäminen osa-aikaisena on tarkoituksenmukaista ja tarpeellista. Usein taustalla voi olla myös työntekijän oma toive osa-aikaisuudesta, jolloin työtä voi tehdä esimerkiksi opintojen ohella. Osa-aikaisille työntekijöille pyritään tarjoamaan enemmän tunteja ja mahdollisuus kokoaikaisuuteen tehokkaalla työvuorosunnittelulla ja lisätyön tarjoamisella. Tavoitteena on, että vuokratyövoimaa ei käytettäisi Osuuskauppa PeeÄssällä lainkaan. Muutamia vuokratyöntekijöitä on ollut esimerkiksi vuosittain järjestettävillä viinijuhlilla.

Kaupan alalla työntekijöitä on yhteensä 1276, joista 74 % on vakituksessa työsuhteessa ja 26 % määräaikaisessa työsuhteessa. Majoitus- ja ravintola-alalla työskentelee yhteensä 715 henkilöä, joista 82 % on vakituksessa työsuhteessa ja 18 % määräaikaisessa työsuhteessa. Hiusalalla työntekijöitä on 31, joista 74 % on vakituksessa työsuhteessa ja 26 % määräaikaisessa työsuhteessa.

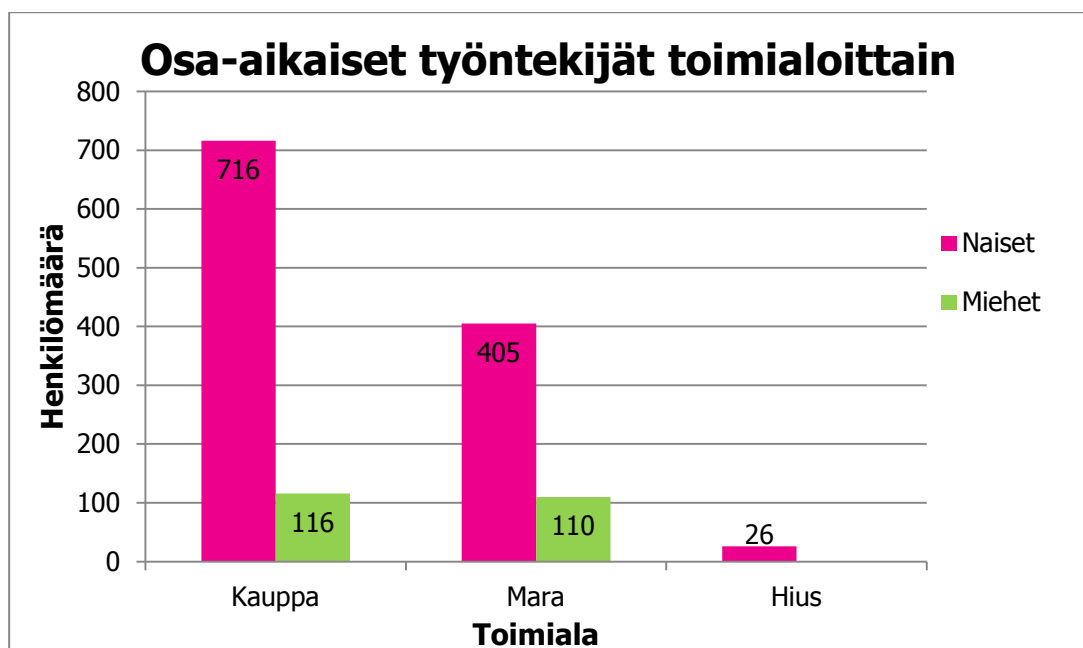


Kuvio 2. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuus toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Kokoaikaisia työntekijöitä PeeÄssällä on yhteensä 332, joista naisia on 70,8 % ja miehiä 29,2 %. Kaupan alalla kokoaikaisista 69,8 % on naisia ja 30,2 % miehiä. Matkailu- ja ravintola-alalla naisista kokoaikaisia on 71,6 % ja miehistä 28,4 %. Hiusalalla kaikki kokoaikaiset työntekijät ovat naisia. Osa-aikaisia työntekijöitä on yhteensä 1373, joista naisia on 83,5 % ja miehiä 16,5 %. Kaupan alalla osa-aikaisia on 86,1 % naisista ja 13,9 % miehistä. Matkailu- ja ravintola-alalla naisista 78,6 % on osa-aikaisia ja miehistä 21,4 %. Hiusalalla myös kaikki osa-aikaiset työntekijät ovat naisia. Luvuissa on mukana pelkästään niin sanotussa aktiivisessa työsuhteessa olevat, eli eivät esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat, pitkällä poissaoloilla olevat sekä äitiys-, isyys-, hoito- tai opintovapaalla olevat työntekijät, jotka PeeÄssässä ryhmitellään niin sanottuihin lepääviin tai muihin työsuhteisiin.

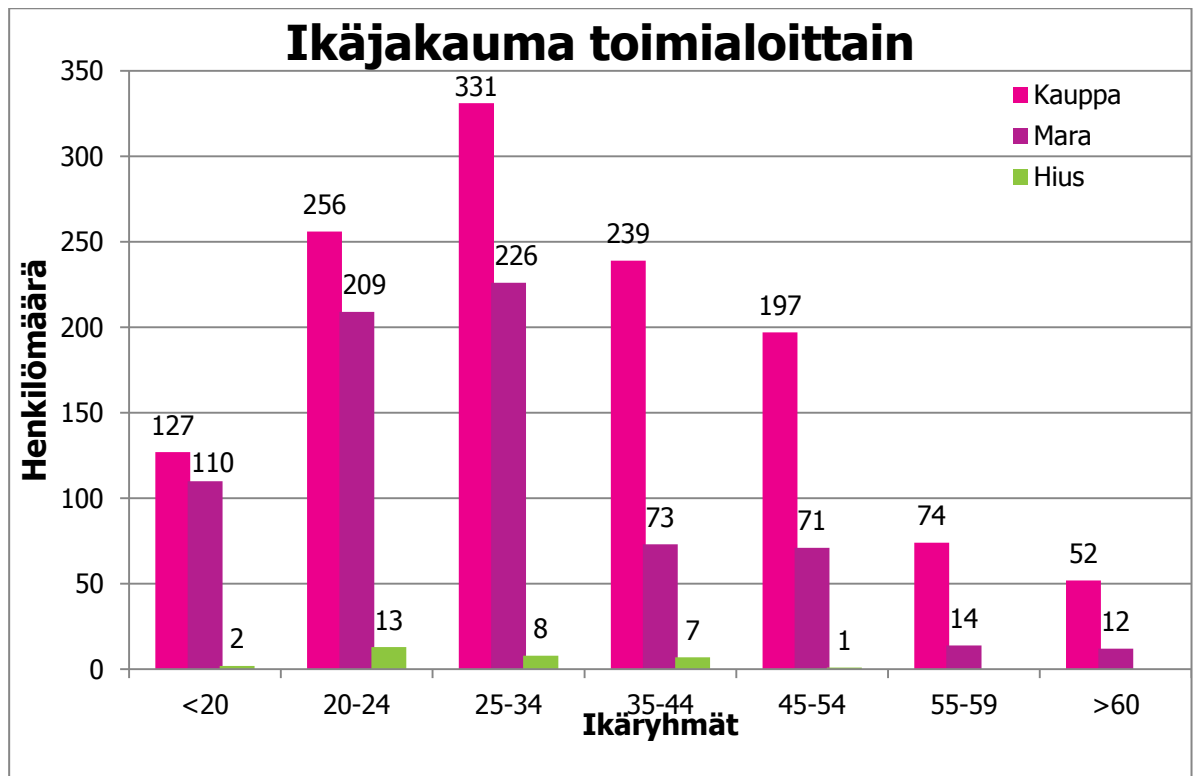


Kuvio 3. Kokoaikaisten työntekijöiden määrä toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).



Kuvio 4. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

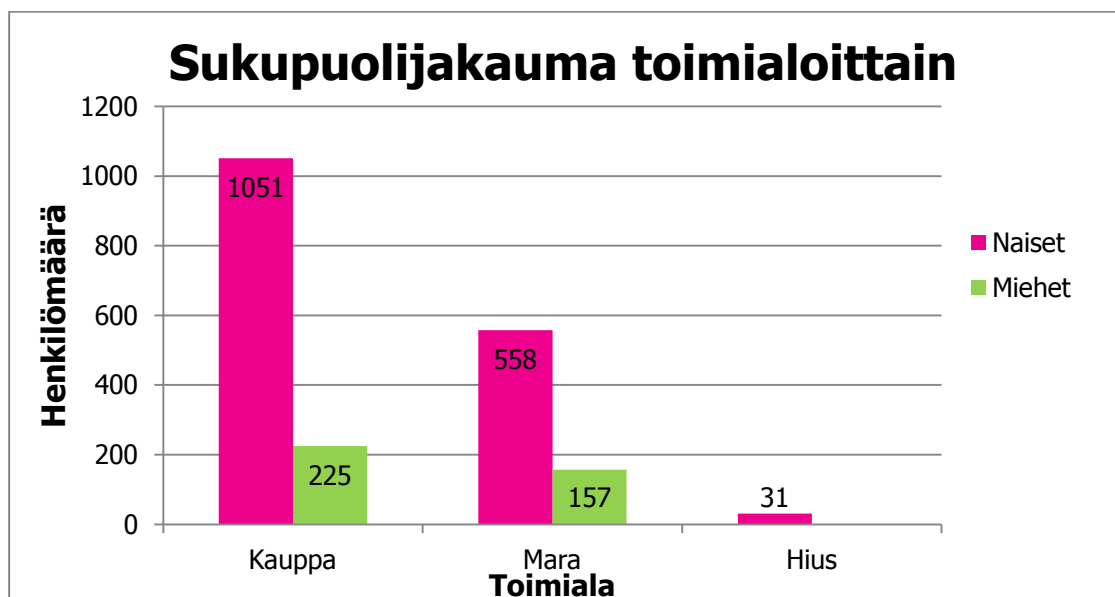
PeeÄssän henkilöstö on jakautunut ikäryhmittäin melko tasaisesti. Valtaosa PeeÄssän työntekijöistä sijoittuu kuitenkin ikäryhmiin 20–24 (24 %) ja 25–34 (28 %). Alle 20-vuotiaita on 12 % koko henkilöstöstä, 35–44-vuotiaita on 16 %, 45–54-vuotiaita on 13 %, 55–59-vuotiaita on 4 % ja yli 60-vuotiaita on 3 %.



Kuvio 5. Henkilöstön ikäjakauma toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Naisten ja miesten sijoittuminen yrityksessä

Palvelualat ovat erittäin naisvaltaisia, niin kuin myös PeeÄssän henkilöstöjakaumasta voi nähdä. Naisten osuus kaupan alalla on noin 82 % ja miesten 18 %. Matkailu- ja ravintola-alalla naisia on 78 % ja miehiä 22 %. Matkailu- ja ravintola-alalla on naisten henkilömääriin verrattuna enemmän miehiä kuin kaupan alalla. Parturi-kampaajista 100 % on naisia. Koko PeeÄssä naisia työskentelee 81 % ja miehiä 19 %.



Kuvio 6. Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Naisista suurin osa eli 88,8 % työskentelee myynnin ja palvelun tehtävissä. Päälliköitä naisista on 5,3 %, vastuuhenkilöitä 3,4 %, konttorihenkilöitä 1,4 %, johtoa 0,4 % ja keskijohtoa 0,3 %. Myös miehistä valtaosa eli 78,8 % työskentelee myynnin ja palvelun tehtävissä. Päälliköitä miehistä on 11,9 %, vastuuhenkilöitä 5,3 %, keskijohtoa 1,6 %, konttorihenkilöitä 0,9 %, ylempiä toimihenkilöitä ja asiantuntijoita 0,3 %, johtoa 0,3 % ja ylintä johtoa 0,3 %.

Taulukko 1. Naisten ja miesten prosentuaalinen osuus toimiryhmittäin 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Toimiryhmä	Naiset	Miehet
Ylin johto		0,3 %
Johto	0,4 %	0,3 %
Keskijohto	0,3 %	1,6 %
Ylemmät toimihenkilöt ja asiantuntijat		0,3 %
Päälliköt	5,3 %	11,9 %
Vastuuhenkilöt	3,4 %	5,3 %
Konttorihenkilöt	1,4 %	0,9 %
Myynti ja palvelu	88,8 %	78,8 %

Työyhteisötutkimus

Osuuskauppa PeeÄssä toteutetaan vuosittain S-ryhmän laatima kysely henkilöstölle, johon sisältyy myös muutama kysymys tasa-arvoa koskien. Nämä kysymykset ovat:

1. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen
2. Eri-ikäisten työntekijöiden kohtelun tasa-arvoisuus
3. Tasa-arvon toteutuminen kokonaisuudessaan.

Arviointiasteikko kysymyksissä on 1-5, josta 5 on paras. Vuonna 2013 toteutetussa tutkimuksessa vastanneiden työntekijöiden arvioiden keskiarvo oli seuraavanlainen:

1. 4,29
2. 4,16
3. 4,18.

Näiden kysymysten perusteella Osuuskauppa PeeÄssä tasa-arvo toteutuu erittäin hyvin.

Palkkakartoitus

Tasa-arvolaissa on säädetty, että työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Osuuskauppa PeeÄssä noudatetaan palkkaus- ja työehdoissa kunkin alan voimassa olevaa työehtosopimusta. Nämä työehtosopimukset ovat Kaupan työehtosopimus, Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus sekä Hiusalan työehtosopimus.

Palkkakartoituksen tiedot ovat vuoden 2013 joulukuun palkkatiedoista. Vertailu perustuu vaatavuus-tasoihin ja kokemusvuosiin. Kartoituksessa on vertailtu vain työntekijöiden palkkoja ja palkanlisää, koska SOK-yhtymä tekee vuosittain vertailun johdon, esimiesten ja asiantuntijoiden palkoista. Kartoituksessa päädyttiin käyttämään perustuntipalkkaa ja kuukausipalkkaa. Omat vertailut tehtiin myös PeeÄssällä käytössä olevista palkanlisistä, joita ovat majoitus- ja ravintola-alan varavastaavan lisä sekä kaupan alan s-pankkityölisä ja kylmähuonelisä. Palkanlisistä kylmähuonelisä ja varavastaavan lisä muodostuvat suoraan työehtosopimuksien vähimmäismääristä. Eli kylmähuonelisä on 5 % työntekijän tunti- tai kuukausipalkasta. Varavastaavan lisä määräytyy varavastaavan lisän perusteena olevan hovimestarin taulukkopalkan mukaisen tuntipalkan ja työntekijän taulukkopalkan mukaisen tuntipalkan erotuksesta. S-Pankki on määritellyt S-pankkilisäksi 6 % tunti- tai kuukausipalkasta.

Koska yksittäisen henkilön palkkatiedot eivät saa käydä kartoituksesta ilmi, on jokaisessa vertailuryhmässä vähintään kolmen henkilön palkkatiedot, eli ryhmässä on täytynyt olla vähintään kolme naista ja kolme miestä. Poikkeuksena on kaupan alan kolme vertailuryhmää, kaupan alan palkanlisät ja hiusalan palkat. Koska näissä ryhmissä on jokaisessa vähintään viisi naista, ei yksittäisen henkilön palkkatiedot käy ilmi. Hiusalan työehtosopimuksen piirissä työskentelevät ovat PeeÄssällä pelkästään naisia. Kartoituksessa ei voinut vertailla lainkaan muun muassa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen piirissä olevia kuukausipalkkaisia työntekijöitä eikä osaa kaupan alan kuukausipalkkaisista ja tuntipalkkaisista, koska vertailuryhmät olivat liian pieniä. Myös kaupan alan työntekijöiden vastuulisästä ei voinut tehdä vertailua liian pienen vertailuryhmän takia.

Taulukko 2. Kaupan alan työntekijöiden kuukausipalkat (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

Palkkaryhmä Keskiarvo	B1 / 8. vuotena	C1 / 8. vuotena
Kaikki	1892 (n=80)	2041 (n=8)
Naiset	1892 (n=67)	2041 (n=5)
Miehet	1892 (n=13)	2041 (n=3)

Taulukko 3. Kaupan alan työntekijöiden tuntipalkat (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

Palkkaryhmä Keskiarvo	B1 / harjoittelija	B1 / 1. vuotena	B1 / 3. vuotena	B1 / 5. vuotena	B1 / 8. vuotena	C1 / 8. vuotena
Kaikki	8,84 (n=88)	10,41 (n=170)	10,74 (n=144)	11,32 (n=169)	11,83 (n=390)	12,76 (n=5)
Naiset	8,84 (n=68)	10,41 (n=138)	10,74 (n=124)	11,32 (n=150)	11,83 (n=354)	12,76 (n=5)
Miehet	8,84 (n=20)	10,41 (n=32)	10,74 (n=20)	11,32 (n=19)	11,83 (n=36)	-

Taulukko 4. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijöiden tuntipalkat (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

Palkkaryhmä Keskiarvo	2. / harjoittelija	2. / 0-2 v	2. / yli 2 v	2. / yli 5 v	4. / 0-2 v
Kaikki	7,91 (n=43)	9,88 (n=104)	10,14 (n=76)	10,42 (n=46)	10,86 (n=66)
Naiset	7,91 (n=31)	9,88 (n=86)	10,14 (n=63)	10,42 (n=36)	10,86 (n=48)
Miehet	7,91 (n=12)	9,88 (n=18)	10,14 (n=13)	10,42 (n=10)	10,86 (n=18)

Palkkaryhmä Keskiarvo	4. / yli 2 v	4. / yli 5 v	4. / yli 10 v	5. / 0-2 v	5. / yli 10 v
Kaikki	11,13 (n=61)	11,45 (n=37)	11,79 (n=33)	11,23 (n=10)	11,96 (n=5)
Naiset	11,13 (n=50)	11,45 (n=25)	11,79 (n=25)	11,23 (n=10)	11,96 (n=5)
Miehet	11,13 (n=11)	11,45 (n=12)	11,79 (n=8)	-	-

Taulukko 5. Hiusalan työntekijöiden kuukausi- ja tuntipalkat (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

Palkkaryhmä Keskiarvo	I / 1.	I / 5.	I / 5.
Kaikki	10,29 (n=6)	12,23 (n=6)	1957 (n=5)
Naiset	10,29 (n=6)	12,23 (n=6)	1957 (n=5)

Taulukko 6. Kaupan alan palkanlisät (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

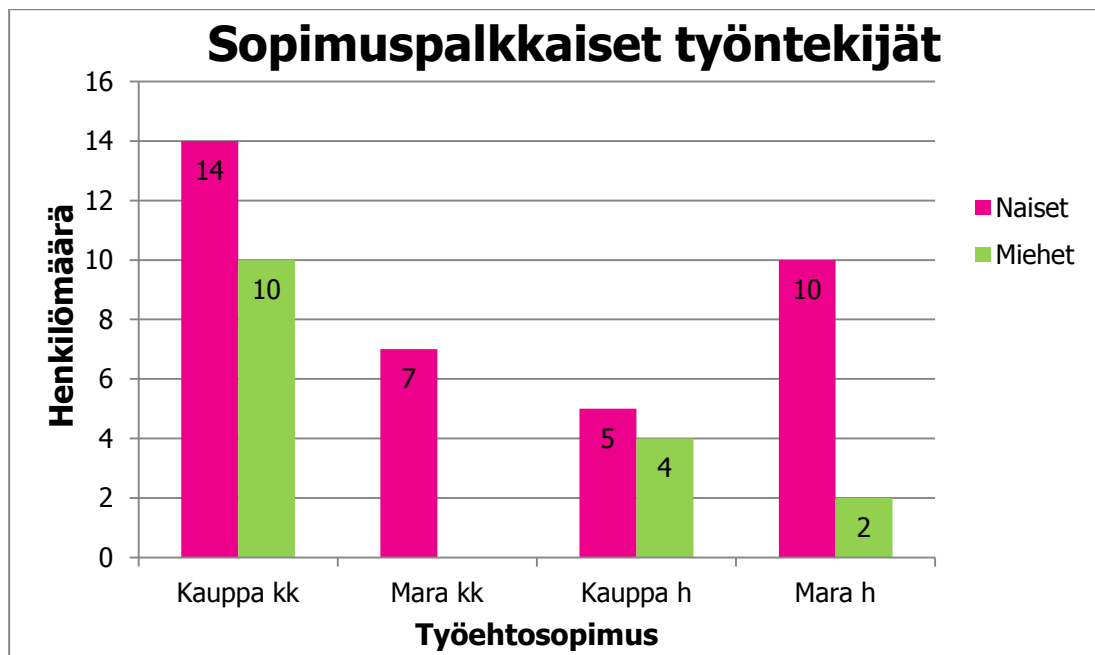
Palkkaryhmä Keskiarvo	S-Pankkityölisä B1 / 5. vuotena	S-Pankkityölisä B1 / 8. vuotena	S-Pankkityölisä B1 / 8. vuotena	Kylmähuonelisä B1 / 8. vuotena
	Tuntipalkkainen	Tuntipalkkainen	Kk-palkkainen	Kk-palkkainen
Kaikki	0,68 (n=9)	0,71 (n=26)	113,52 (n=9)	94,6 (n=5)
Naiset	0,68 (n=9)	0,71 (n=26)	113,52 (n=9)	94,6 (n=5)
Miehet	-	-	-	-

Taulukko 7. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden varavastaavan lisä (Osuuskauppa PeeÄssä 2013).

Palkkaryhmä Keskiarvo	4. / yli 2 v	4. / yli 10 v
Kaikki	1,72 (n=23)	1,83 (n=14)
Naiset	1,72 (n=19)	1,83 (n=11)
Miehet	1,72 (n=4)	1,83 (n=3)

Kuten yllä olevista taulukoista voi huomata, PeeÄssä noudattaa työntekijöidensä palkoissa ja palkanlisissä työehtosopimuksien mukaisia määriä, joten sen ansiosta naisten ja miesten palkkauksissa ei ole havaittavissa eroja.

Vertailussa ei ole mukana niin sanottuja sopimuspalkkoja, koska niistä ei löytynyt tarpeeksi montaa henkilöä samaa työtä tekevien vertailuryhmään. Sopimuspalkkoja käytetään PeeÄssä vain erikoistapauksissa, joissa työntekijällä on esimerkiksi erittäin vankka työkokemus kyseisistä työtehtävistä. Sopimuspalkkaisten osuus työehtosopimuksien piirissä olevista työntekijöistä on kuukausipalkkaisissa huomattavasti suurempi kuin tuntipalkkaisilla. Kaupan alan kuukausipalkkaisista työntekijöistä 18,9 %:lla on sopimuspalkka. Tuntipalkkaisista työntekijöistä 0,9 %:lla on sopimuspalkka kaupan alalla. Matkailu- ja ravintola-alalla sopimuspalkkaisia on 41,2 % kuukausipalkkaisista työntekijöistä ja tuntipalkkaisista 2,2 %. Seuraavasta kuviosta ilmenee, kuinka monta sopimuspalkkaisia työntekijöitä on kaupan alalla ja matkailu- ja ravintola-alalla.



Kuvio 7. Sopimuspalkkaisten työntekijöiden määrä sukupuolittain ja työehtosopimuksittain 31.12.2013 (Osuuskauppa PeeÄssä).

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

PeeÄssä on tehty strategia vuoden 2015 loppuun asti, joten tavoitteet ja toimenpiteet on ajateltu toteutuvan vuoden 2015 loppuun mennessä. Kaikista S-ryhmän työntekijöistä vakituisia on 86 %, PeeÄssä luku on 77 %. Siispä yhdeksi tavoitteeksi on määritelty vakituisten työsuhteiden määrän kasvattaminen.

Kokoaikaisten työntekijöiden osuus on laskenut hieman aiemmista vuosista, joten kokoaikaisten työntekijöiden määrän kehittymisen aktiivinen seuranta on myös linjattu yhdeksi tavoitteeksi. Tämän tarkoituksena on saada kokoaikaisten osuus kasvamaan. Vuoden 2014 aikana Kuopion alueella on linjattu tavoitteeksi koko-aikaistaa 15 osa-aikaista työntekijää.

PeeÄssä naisten ja miesten määrien erot ovat melko suuria, mutta tämä voidaan selittää palvelu-alojen naisvaltaisuudella. Tavoitteeksi on kuitenkin kirjattu naisten ja miesten määrällisten erojen kaventaminen mahdollisuuksien mukaan. Avoimia työpaikkoja täytettäessä valitaan tehtävään par-

haiten soveltuva henkilö riippumatta iästä, kulttuuritaustasta, terveyteen liittyvistä seikoista, elämäntilanteesta, sukupuolesta tai muista seikoista, jotka eivät vaikuta työntekijän pätevyyteen ja tehtävässä suoriutumiseen. Valinnat tehdään aina henkilön pätevyyden ja soveltuvuuden perusteella haettavaan tehtävään. Lähtökohtaisesti avoimista tehtävistä ilmoitetaan ensin sisäisesti omiin toimipaikkoihin. Näin henkilöstöä pyritään kannustamaan sisäisiin siirtymisiin myös S-ryhmätasoisesti, jotta osaaminen syventyisi ja monipuolistuisi. Henkilöstöllä on yhtäläiset urakiertomahdollisuudet yli yksikkörajojen ja yli toimialarajojen.

Seuranta

Vastuu tasa-arvon edistämisestä on johdolla ja esimiehillä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa omalla panoksellaan tasa-arvon toteutumiseen. Epäkohtia huomaessaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tilanteesta omalle esimiehelleen tai muulle esimiesasemassa olevalle henkilölle. Myös luottamusmies- ja työsuojeluorganisaation vastuulla on välittää ja ottaa vastaan tietoa tasa-arvoasioista.

Tasa-arvosuunnitelma tullaan päivittämään vähintään kerran vuodessa henkilöstösuunnitelman päivityksen yhteydessä. PeeÄssä henkilöstö-, koulutus- ja tasa-arvosuunnitelma käsitellään vuosittain yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia arvioidaan puolivuosittain. Suunnitelmaa tarkistetaan ja tarvittaessa muutetaan, jos yrityksen toiminnassa tapahtuu sellaisia ennalta arvaamattomia muutoksia, joilla on vaikutusta suunnitelman sisältöön. Palkkakartotukset on yhteistoiminnassa päätetty tehtävän joka kolmas vuosi.